



SAPIENZA  
UNIVERSITÀ DI ROMA

**RASS DOTTORATO IN RICERCA APPLICATA NELLE SCIENZE SOCIALI**

***Percorsi di carriera e lavoro autonomo: atteggiamenti e  
valori dei fruitori degli incentivi agli start-up nel  
contesto romano***

*tesi di dottorato*

***Candidato***

*Dr. Giulio Marini*

*Ciclo XXI. (aa.aa. 2005/2008)*

***Commissione giudicatrice***

*Prof. Angelo Castaldo – “Sapienza” Università di Roma*

*Prof. Domenica Fioredistella Iezzi – Università di Roma “Tor Vergata”*

*Prof. Mauro Palumbo – Università di Genova*

*Candidato Dr. Giulio Marini*

*I Tutor Prof. Renato Fontana*

*II Tutor Prof. Francesca Della Ratta  
Rinaldi*

*Coordinatore Prof. Leonardo Cannavò*

*I sessione a.a. 2007-2008*



## Indice

Premessa .....	5
1. Introduzione: oggetto d'indagine.....	8
2. Il dibattito sulle trasformazioni del lavoro.....	14
3. Le politiche attive del lavoro nei paesi europei: gli incentivi agli start-up e primi cenni sulla valutazione.....	78
4. L'analisi delle traiettorie di lavoro non-standard: la prospettiva dei contribuenti alla Gestione Separata Inps.....	98
5. La fruizione dei servizi per l'incentivazione agli start-up nella Provincia di Roma: fra governance locale analisi dei target della politica.....	129
6. L'universo dei fruitori del servizio di Capitale Donna e la somministrazione dei questionari.....	155
7. L'analisi delle interviste qualitative alle utenti del servizio di orientamento al lavoro autonomo.....	161
8. L'analisi a campione dei valori e delle aspettative delle aspiranti imprenditrici	243
Conclusioni.....	276
Ringraziamenti agli (ex-) colleghi del Comune di Roma.....	281
Bibliografia.....	283
Appendici.....	296



## Premessa

Il presente lavoro si articola, come da prassi, in una parte compilativa atta a ricreare il contesto d'indagine, per poi spiegare la costruzione dei dati primari e successivamente commentare i dati ottenuti. Vi è da specificare che già la parte definibile come teorico-compilativa contempla ampie parti in cui vengono presentati dati secondari (di fonte Eurostat, Istat, Gestione Separata Inps e BicLazio, prevelentemente) la cui analisi è del tutto originale. Ad ogni modo la *ratio* della scelta degli argomenti inclusi nella prima parte ha seguito ex-post le principali dimensioni di analisi che sono presenti nell'intero impianto di ricerca. In altre parole si è cercato di costruire un quadro il più possibile esaustivo di tutti i fattori che possono aiutare a comprendere un determinato fenomeno, come ad esempio, i meccanismi del mercato del lavoro da un punto di vista dei flussi, che aiutano a definire il fenomeno dell'autoimprenditoria sussidita pur non essendo il punto centrale della motivazione di una persona a scegliere di mettersi in proprio. In questo modo si è potuto trovare un modo, di certo non efficiente, per ottenere una descrizione il più possibile esaustiva (*comprehensive*) di tutte le questioni teoriche e di descrizione delle statistiche di massima che sono toccate dal fenomeno specifico, per la verità delimitato. Ne risulta che i vantaggi euristici marginali di alcuni paragrafi dei primi capitoli più essere minima; tuttavia si è creduto opportuno valorizzare e dare corpo all'attività di studio che ha avuto comunque un lasso di tempo utile lungo: tre anni.

Quindi – per fare un esempio dell'utilità dello sviluppo di un singolo tema – da un punto di vista teorico si è dato spazio anche al dibattito sulle politiche attive del lavoro che ha focalizzato l'attenzione sui meccanismi che porterebbero i soggetti meno forti del mercato del lavoro – fra cui si annoverano le donne come categoria trasversale di soggetti deboli rispetto alle altre variabili salienti – a diventare forza lavoro attiva e occupata. A tal proposito diventa di conseguenza utile approfondire gli approcci teorici che sostengono questo cambiamento di rotta nelle politiche del lavoro non sono state dettate esclusivamente dagli obiettivi di Lisbona 2000, poiché l'implementazione di tali politiche nei diversi Paesi e livelli sussidiari inferiori

possono seguire strade diverse e approcci diversi (van Berkel, Møller 2002) che da un punto di vista retrospettivo hanno visto nei Governi europei di stampo «socialdemocratico» (o di Centrosinistra) la soluzione migliore per innalzare i tassi di occupazione (Huo, Nelson, Stephens 2008). Quindi la partecipazione al lavoro per innalzare i tassi di occupazione in Italia si traduce in buona parte nello storico problema dei bassi tassi di occupazione femminili trasversali a tutte le fasce di età (Reyneri 2005), rendendo l'oggetto d'indagine (si veda appunto l'introduzione) – per quanto parziale – coerente con le problematiche più generali dell'occupazione in Italia. (Si noti con queste poche righe anche l'uso della letteratura citata, piuttosto abbondante e a volte specialistica, volta a cercare di supportare questo criterio di massimizzazione dell'efficacia descrittiva, pur se a costo dell'efficienza). In questa ottica si finisce col parlare anche di temi più generali, dal momento che tutte le politiche attive del lavoro insistono comunque su una base comune di presupposti, i quali producono effetti diversi a seconda del *mix* sia delle singole misure attive, ma soprattutto del mix con le politiche passive del lavoro. Inoltre la dimensione locale della gestione ed erogazione di queste politiche sociali rende più complessa sia l'analisi, sia la valutazione d'efficacia delle relative analisi che pure si rendono indispensabili per la *governance* delle stesse politiche. Difatti, per fare un altro esempio, l'analisi dei dati secondari di fonte Eurostat non è assolutamente sufficiente per comprendere l'effettiva erogazione e soprattutto i relativi beneficiari delle singole politiche attive del lavoro, per quanto possano essere utili a fornire in quadro d'insieme comparativo, in questa ricerca propedeutica a una successiva scesa sul campo.

Il presente lavoro di tesi di dottorato ha sfruttato appieno l'opportunità – come da Regolamento di Dottorato – di far confluire nello studio finale articoli già pubblicati, o in corso di pubblicazione, presso riviste scientifiche. In questo senso sono tre le pubblicazioni scientifiche pubblicate:

- “Traiettorie di carriera dei giovani-adulti: dalla parasubordinazione verso che cosa?” in Raffaele Rauty (a cura di), *Le vite dei giovani*, Marlin Editore, Cava de' Tirreni, 2007, già comunicato al Convegno “Giovani Come IV: Carriere, stili di vita e modelli culturali dei giovani italiani” il 15 marzo 2007;

- “I professionisti della Gestione Separata Inps: le traiettorie di carriere” in Gabriele Ballarino, Ida Regalia (a cura di), *Disuguaglianze sociali oggi: territori, lavoro, società*, numero speciale di *Sociologia del Lavoro*, Franco Angeli, 2008, già comunicato al Convegno AIS-ELO “Le disuguaglianze oggi: territori, società, lavoro” il 24 maggio 2007.
- “La fruizione dei servizi per l’incentivazione agli *start-up* nella Provincia di Roma: fra *governance* locale e caratteristiche dei target della politica”, in corso di stampa per i *Quaderni del DIES*, Sapienza Università di Roma, Editore Aracne, Roma.

I primi due articoli sono stati riadattati e costituiscono buona parte del capitolo quarto; il terzo è quasi interamente il capitolo quinto.

L’articolo in spagnolo “*Traectorias laborales y autoempleo: actitudes y valores de las usuarias de los start-up incentives en el Ayuntamiento de Roma, proyecto Capitale Donna ¿Una elige obligada?*”, di prossima pubblicazione in un collettaneo come atti del convegno “*Sociedad y tecnología. ¿Qué futuro nos espera?*” tenutosi alla Universidad de Alcalá de Henares il 21 novembre 2008, non può essere ricondotto in una parte particolare del testo in quanto ne rappresenta una sorta di riassunto tarato su un confronto coi temi della conciliazione e della questione di genere sviluppati in Spagna durante il periodo di soggiorno all’estero (marzo-ottobre 2008).

Infine, il paper in programma a Forlì del marzo 2009 per il convegno internazionale “*Young People & Societies*” intitolato “Gli atteggiamenti delle giovani donne di fronte alle politiche attive del lavoro: il caso Capitale Donna” rappresenta invece un’analisi quantitativa degli stessi dati ma totalmente nuova rispetto alle conclusioni sviluppate in questa tesi in quanto improntata soprattutto alle questioni giovanili.

Molte altre riflessioni simili in questi ultimi tre anni di studio possono essere ritrovati in alcune recensioni, *invited talks* e seminari didattici svolti come docente e discente (interni ed esterni al dottorato Rass e alla Scuola dottorale Sociotrends) che costituiscono la normale attività accademico-didattica, peraltro spesso allineata con quanto dispone il Regolamento di Dottorato in materia di didattica da svolgere come onere propedeutico all’apprendimento della capacità di curare la parte didattica della vita accademica.

## 1. Introduzione: oggetto d'indagine

Il presente lavoro di tesi di dottorato intende prendere in esame da un punto di vista teorico, empirico ed applicativo<sup>1</sup> l'analisi dell'intenzione di intraprendere alcune forme occupazionali scaturite da alcune specifiche politiche attive del lavoro, gli incentivi agli *start-up*. Più in particolare l'analisi riguarda l'imprenditoria femminile e quindi il (non) lavoro femminile di chi si propone per questa politica, e – implicitamente – i difficili percorsi di conciliazione che queste donne sono tenute a svolgere per poter essere parte attiva nel mercato del lavoro (sia nel caso in cui siano occupate, non occupate a causa del carico di lavoro di *care*, sia, infine, nella prospettiva della conduzione di un lavoro autonomo, cioè in una dimensione relativa al futuro). Basti pensare al riguardo alle difficoltà endemiche dello stato sociale «latino» (Italia, Spagna e Grecia, diverso il caso del Portogallo) che favorisce fortemente il ruolo maschile e tende a relegare la donna al ruolo di cura (Wall, 2008, pp.71-72). Con questo contributo si mira a evidenziare quali siano i fattori che spingono le donne a richiedere dei finanziamenti per avviare un'attività in proprio (*self-employment*) piuttosto che a cercare di uscire da uno stato di inattività o di disoccupazione o – se occupate – da altre forme di occupazione, siano esse standard o non standard, ma comunque tipicamente non autonome<sup>2</sup>. In altre parole, come è stato già dibattuto a livello internazionale a partire almeno dagli anni '90, il problema del lavoro autonomo finanziato, cioè promosso dall'azione pubblica, deve rispondere alle domande se questa forma di occupazione non sia un ripiego di fronte a un'occupazione diversa che non si riesce a conquistare (Dennis 1996; MacDonald 1996) o anche una risposta alla disoccupazione<sup>3</sup>, e in seconda battuta se le persone –

---

<sup>1</sup> In questo caso per «applicativo» si intende la possibilità di aver potuto condurre una ricerca che verificasse la *soundness* di una politica del lavoro concretamente attuata.

<sup>2</sup> Si intende in questo senso includere la forma parasubordinata come forma alle dipendenze in quanto di fatto inquadrata di norma in pianta stabile in un'organizzazione, oltre si dibatterà in profondità sull'argomento; inoltre come si vedrà nell'analisi di alcuni dati amministrativi, la maggior parte delle richieste di finanziamento o semplicemente di informazione per formulare un business plan atto a richiedere un finanziamento solo in minima parte viene portato avanti da persone che hanno già in corso un'attività economica definibile come autonoma.

<sup>3</sup> È noto infatti che questa politica attiva del lavoro non sia efficace e sarebbe surrettizia allorquando intesa come politica contro la disoccupazione. Citando il caso spagnolo: “*El trabajo autónomo no*



specialmente se donne che intraprendono questi percorsi di sussidio al self-employment siano «spinte» (*pushed*) o «attratte» (*pulled*) (Hughes 2003).

Dal momento che è noto che solo una parte minoritaria dei progetti presentati a uno sportello di finanziamento al lavoro autonomo si traduce in un'attività di auto-impiego reale, ancorché duratura nel tempo, diviene ancora più interessante comprendere quale effettiva *efficacia* possono avere tali forme di politiche e quali problematiche essa pone al fine di renderle più efficaci alla causa – derivata da Lisbona 2000 e validi almeno fino al 2010 – dell'innalzamento dei tassi di occupazione, soprattutto di quelli femminili notoriamente molto al di sotto in Italia delle soglie a cui si dovrebbe tendere progressivamente. Infatti per una corretta valutazione della politica presa in esame non è sufficiente prendere in considerazione soltanto le persone che effettivamente aprono un'attività, quanto tutte quelle che intendono rivolgersi a un servizio, fosse anche soltanto per prendere delle informazioni, o, come accade più di frequente, per iniziare un percorso di orientamento al lavoro autonomo che porti successivamente alla scrittura guidata di un business plan con l'aiuto di un consulente del lavoro (generalmente sulla scorta di un'idea imprenditoriale già sviluppata per proprio conto).

In altre parole l'intervento specifico attuato dal Comune di Roma volto a dare sussidi non finanziari al lavoro autonomo è sembrato essere particolarmente utile – seppure in un contesto geograficamente limitato e soprattutto per un target di popolazione limitato: le donne – per poter permettere di andare in profondità in questioni inerenti l'effettivo universo dei cittadini soggetti (o per meglio dire, che si autocandidano) alla politica studiata.

Prendendo in prestito il vocabolario della ricerca valutativa, col presente studio – che include buona parte di teorie di *social psychology* come parte integrante della tradizione sociologica di stampo prettamente anglosassone – si pone un problema di ipotetico *fine-tuning evaluation* (Rossi Lipsey Freeman, 2003) che consiste – nell'azione propriamente più di ricerca sociale – nel cercare di rilevare informazioni e testare strumenti al fine di stimare la *sensitivity* e la *specificity* che sono implicite

---

*puede ser concebido como una simple vía para reducir la tasa de desempleo del mercado de trabajo por cuenta ajena; ha de ser entendido, ante todo, como una opción profesional alternativa o complementaria al trabajo por cuenta ajena, que debe ser promocionada y estimulada desde los poderes públicos.* [pag. 234] “ (Villalón, Guanter, 2006).

alla politica medesima. Infatti attraverso la *sensitivity* si è cercato di studiare in che misura, e in base a quali informazioni, si sia di fronte a dinamiche di autocandidatura *coerenti* col target più appropriato per una politica dell'occupazione. Infatti in questo senso la cosiddetta *population at risk* è di difficile ponderazione, e i criteri in base ai quali un'idea imprenditoriale può tramutarsi in un autoimpiego di successo sono al momento (a pochi mesi dalla chiusura degli sportelli e quindi a poco tempo dopo l'effettiva apertura delle prime attività finanziate) ignoti. L'unico modo per svolgere delle valutazioni in tal senso potrebbe essere attraverso analisi *ex-post* che però ne minano l'*efficacia* e l'*efficienza* alla radice<sup>4</sup> e sono soggetti a periodi più lunghi. Infatti per poter dire che un'attività di lavoro autonomo sia sopravvissuta al rischio della nati-mortalità bisognerebbe aspettare almeno un lasso di tempo di circa tre anni. I dati empirici affrontati in questo studio, nella fattispecie attraverso le interviste qualitative, forse riescono a dire qualcosa di più in termini di *specificity*, ovvero nell'azione valutativa volta a escludere le persone fuori target, dal momento che appare più semplice scremare l'universo degli autocandidati in funzione di un'azione di ricerca, cosa che in termini applicativi potrebbe essere sussunto come *best practice* da una fase di orientamento curata da del personale qualificato. Ovviamente l'oggetto d'indagine si distanzia sensibilmente, per tecniche e livello di analisi, dalla pubblicistica, peraltro copiosa, sui temi dei *business plan* e delle pratiche (meramente tecniche, ma anche tendenti all'*empowerment*) per avviare un'impresa di piccole dimensioni (Bennett, 1987; Coccolo, 1999; Loscialpo, 2003; Pacenti, 2000; Prandina, 2006; Tepper, 2002; Wilson, Paneti, 2003)<sup>5</sup>.

Poiché attraverso le fonti amministrative del progetto preso in esame si conoscono già gli esiti del percorso di richiesta di un finanziamento portato avanti dalle persone intervistate (quale che sia la legge o il finanziamento specifici richiesti), è possibile avanzare delle ipotesi di stampo *predittivo* su quali possano essere le figure che hanno maggiori probabilità di realizzare un'idea di lavoro autonomo, e soprattutto con quali premesse e risorse cognitive (più che finanziarie, stimabili ovviamente come scarse per ipotesi nulla, altrimenti non si richiederebbero aiuti se non misure di

---

<sup>4</sup> Per una spiegazione più dettagliata di questo inciso si rimanda al capitolo sulla *governance* della politica studiata.

<sup>5</sup> L'elenco qui riproposto non è che una minima parte delle pubblicazioni, spesso per un pubblico di massa, che si possono trovare in lingua inglese o italiana.

prestiti a tassi agevolati conseguibili tramite accordi con istituti di credito) si presentano per attivarsi. Inoltre è interessante notare da quale percorso professionale (esperienze di lavoro sia esso regolare o a nero, periodi di disoccupazione), formativo (soprattutto di *life-long learning* e *learning by doing*) (Viteritti 2005) nonché di vita personale (incombenze relative alla sfera del *care*) (Garofalo, Marra 2007) provengano queste donne come retroterra e base di partenza utile per comprendere le effettive potenzialità di successo futuro come lavoratore autonomo. A ciò si può aggiungere, grazie al lavoro empirico più sotto sinteticamente descritto, una serie di considerazioni circa le *aspettative* relative all'intrapresa di un lavoro autonomo, e i relativi *valori* che ne stanno alla base.

Le dimensioni della ricerca che hanno portato alla costruzione dei dati primari sono state quindi tali da poter avanzare alcune conclusioni in termini di *specifity* della politica. Il concetto di partenza utilizzato è quello di *achievement motivation*, in quanto si riteneva che un concetto incentrato sulla presenza di una forte motivazione alla riuscita, al successo, fosse indispensabile, più che accessorio, per infondere nell'azione di apertura di un nuovo negozio o attività professionale l'atteggiamento più consono per superare tutte le difficoltà che sono presenti non tanto e non solo all'apertura della stessa attività (diventare quindi *self-employed*) quanto nella necessità di farla perdurare, recuperando così anche una qualche forma di valenza predittiva. La relativa scomposizione del concetto di *achievement motivation*, che in chiusura del lavoro verrà poi criticato in quanto inadeguato all'analisi di questo campo d'indagine specifico in quanto troppo estensivo, voleva innanzitutto coprire le seguenti aree di analisi riferite alle donne intercettate dalla politica del Comune di Roma:

- cosa esse vorrebbero intraprendere;
- cosa si aspettano le donne da questo sportello;
- cosa lamentano della loro situazione occupazionale attuale;
- cosa dicono di questa esperienza di progettazione.

Le prime fasi di sfondo hanno però evidenziato la necessità di stabilire nette differenze fra ciò che si sta effettivamente vivendo e ciò che si desidererebbe fare a parità di condizioni, evidenziando spesso delle palesi incongruenze fra la presenza in una politica di questo genere e le proprie vere aspirazioni. Inoltre particolare spazio è

stato dedicato all'analisi della ricostruzione soggettiva dei percorsi di carriera finora intrapresi della donne (si veda in particolare il paragrafo dedicato alle carriere nel secondo capitolo per il riaggancio teorico al dibattito italiano e internazionale). In questo modo è stato possibile ricostruire un profilo sintetico delle donne etichettato come «forte» o «debole» rispetto al mercato del lavoro. Altri concetti come quello del *locus of control* è utile per capire, lungo un ipotetico *continuum*, se la fiducia in se stessa è più o meno forte o assente (fatalismo). In ogni caso comunque, i dati della scala Thurstone Likert-like (Cannavò, 2003) appositamente messa a punto proprio sul concetto di *achievement motivation* ha offerto maggiori margini di analisi empirica e argomentazione teorica critica.

In termini analitici, queste sono le ipotesi di lavoro che hanno guidato l'analisi empirica:

- l'importanza di associare alla possibilità di erogare un finanziamento anche un servizio di consulenza del lavoro per il sussidio alla realizzazione di un business plan: rispetto alle agenzie tradizionali, in questo caso si possono intercettare più persone che avrebbero le competenze tecniche e umane per svolgere un'attività in proprio, ma non quelle tecnico-giuridiche-economiche e di consulenza del lavoro per sviluppare un buon business plan (infatti si può essere ottimi artigiani o anche commercianti, ma non essere in grado di fare un *business plan*);
- la presenza, ancora più importante, dell'orientamento volto a «filtrare» le possibili candidature con scarse possibilità di riuscita nell'intrapresa: un primo livello di consulenza gratuita di orientamento – opportunamente coordinato con le altre strutture dei Servizi per l'Impiego al fine di introdurre anche pratiche *neghentropiche* all'interno della *governance locale* – renderebbe più chiare le idee all'utente (che forse non vuole intraprendere un'attività più rischiosa, ad esempio, di un lavoro non-standard) e alleggerirebbe il carico di lavoro dei consulenti del lavoro che possono concentrarsi su consulenze *tailor-made*. Questo fattore appare essere convincente quanto più va ad innestarsi coerentemente con la logica dell'autocandidatura della politica degli incentivi agli *start-up*: in questo modo è l'utente di un servizio stesso a capire, con l'aiuto maiuetico – o se si preferisce di *counselling* (Jayasinghe, 2001) – di un orientatore, se è veramente adatta a intraprendere un percorso di lavoro

autonomo, evitando quindi il ruolo attivo da parte di un'agenzia pubblica nel filtrare le persone che potrebbero presentare un business plan da quelle che si crede non potrebbero farlo;

- la contraddizione fra debolezza nel mercato del lavoro e possibilità di efficace auto-impiego che si ipotizza essere plausibile solo in alcuni casi, e non con numeri elevati (Paci, 2005): spesso le persone che maturano una prima idea di lavoro autonomo sono persone disoccupate, sotto-occupate, o «precarie»<sup>6</sup>. Quindi l'impatto del rischio imprenditoriale può produrre effetti di rischio sociale (Beck 2000, Bauman 1999) superiori a quelli che già sono sofferti (Reyneri, 1998);
- l'aspetto del *self-employment* al femminile come risposta fai-da-te nei confronti della conciliazione: si può ipotizzare che le donne vogliano ricorrere a questa opzione lavorativa al fine di poter disporre di una flessibilità nel lavoro decisa e regolata da se stesse e in funzione delle proprie incombenze familiari. In questo caso risulta poi determinante capire se le donne sono o meno consapevoli delle difficoltà di questa via peculiare alla conciliazione, e, nel caso che lo siano, capire *come*;
- l'eventuale presenza di *outcome* (Palumbo 2002; Rist, Stame 2005; Rossi Lipsey Freeman 2003) nella politica attiva di incentivi agli *start-up*: le persone che si presentano vi accederebbero perché non trovano accesso alle politiche passive per il lavoro, e quindi la usano come sorta di succedaneo surrogato delle tradizionali politiche passive del lavoro? Appare evidente che nella misura in cui tale domanda trovasse fondamento empirico, vi sarebbero maggiori dubbi circa l'effettiva efficacia della politica di incentivazione agli *start-up*, soprattutto allorquando, come in questo caso, si va a studiare uno sportello che in qualche modo, almeno nelle prime fasi di informazione, tende ad aumentare il numero delle persone che vi si rivolgono.

---

<sup>6</sup> Si dibatterà soprattutto nella prima parte della ricerca circa la connotazione di questo termine.

## 2. Il dibattito sulle trasformazioni del lavoro

Questo capitolo di natura compilativa non ha l'ambizione di essere esaustiva di tutti i fenomeni in atto nelle questioni lavoristiche, nemmeno volendo prendere il punto di vista sociologico come quello dominante. Piuttosto si è cercato di raccogliere e commentare tutti quei contributi di studiosi italiani e non che in qualche misura hanno dato un contributo alla causa della comprensione del fenomeno delle trasformazioni del lavoro in Italia (e per riflesso nell'Unione Europea) tenendo sempre in considerazione la peculiarità che il lavoro autonomo porterebbe con sé.

In particolare il capitolo ha l'ambizione di mettere in evidenza la trasformazione del lavoro da "concessione del proprio tempo e della propria fatica", ad "azione potenzialmente costruttrice di senso e di apprendimento di una professione" (*agency*). Questo fattore viene accompagnato da delle riflessioni circa l'apprendimento non formale presente nei lavori non-standard e standard, nonché da una disamina sui percorsi di carriera, soprattutto per coloro che entrano in questi anni per la (prima) volta (le donne spesso rientrano dopo una o più gravidanze e aver educato i figli) nel mercato del lavoro. Si cerca inoltre di dare le prime chiavi di lettura del dibattito sulla *flexicurity*, ovvero sulle nuove teorie circa le politiche passive e attive del lavoro. Si cerca di dare una chiave di lettura dei fenomeni più ampi prendendo in prestito il concetto di frattura generazionale, di cui la questione della rappresentanza più che un appendice potrebbe essere considerata una questione chiave nel comprendere il complesso gioco di dare-avere e di inclusione-esclusione che si è venuta a creare nel nostro Paese a livello intergenerazionale. Anche le relative implicazioni a livello più generale di welfare vengono sommariamente toccate. Quest'ultime superano la misura degli *start-up incentives* in sé, che si colloca come rimedio incerto rispetto ai problemi lavoristici. In particolare si tornerà nei capitoli successivi per comprendere in termini valutativi le politiche per l'auto-impiego alla luce dei dati empirici secondari e primari e della letteratura presente nelle riviste scientifiche.

Di tutti questi argomenti si deve tenere in considerazione il fatto che ciascun aspetto può contribuire in qualche misura a comprendere meglio l'oggetto d'analisi – la valutazione di una politica per il lavoro a livello locale –, ma che essi costituiscono d'altro canto indicazioni supplementari rispetto alla struttura, all'ossatura della ricerca applicata che riguarda una proposta di valutazione di una politica pubblica. In altre parole la parte compilativa – oltre a svolgere la sua funzione tradizionale di supporto – potrebbe essere vista anche come elemento marginale per la migliore comprensione dell'oggetto.

La lettura dei seguenti paragrafi dovrebbe essere compendiata dai capitoli successivi che in prevalenza riguardano analisi di dati secondari (Mingo, 2007; Pintaldi, 2003) riferiti al contorno dell'oggetto di analisi, come ad esempio sono i dati riguardanti la spesa pubblica per le politiche del lavoro a livello comunitario o i percorsi di carriera dei contribuenti alla Gestione Separata Inps.

### 2.1 Uno sguardo comparato sul lavoro indipendente in Europa

L'analisi del lavoro indipendente non è di facile lettura, e deve essere comunque letto in funzione dei dati di struttura del mercato del lavoro e delle relative politiche pubbliche (Ocse, 2007). A tal fine per fornire un primo quadro comparato si crede utile dare delle quote di indipendenti sul totale degli occupati, argomento sul quale già si è evidenziato pochi anni fa (Arun, Müller, 2005) quanto stia cambiando il lavoro indipendente: nonostante una costante crescita di forme temporanee di lavoro indipendente (si avrà modo di tornare con molti dettagli sul caso italiano al riguardo, sia teoricamente, compilativamente che empiricamente), la figura tradizionale della *petty bourgeois* diminuisce trasversalmente in molti Paesi, per quanto ogni contesto abbia un modello diverso di lavoro indipendente. Del lavoro indipendente temporaneo vale la pena qui accennare che esso ricopre – allorquando lo si svolga – un ruolo cruciale nel determinare la carriera di una persona, e che può essere sinonimo del non riuscire a trovare occupazione di altro tipo (Arun, Müller, 2005).

Da un punto di vista di dati empirici secondari, il lavoro autonomo, espresso come quota sul totale degli occupati, ha avuto un andamento di tendenziale lieve crescita nell'arco degli ultimi 10 anni in Europa, crescita da imputarsi soprattutto alle fasce di

età comprese dai 15 ai a 39 anni, piuttosto che fra i 40 e i 65, come si può leggere dall'andamento nell'area dell'Unione Europea a 27, a 25 e a 15 dove appunto la crescita del lavoro autonomo come quota dell'occupazione totale (dipendenti, autonomi e imprenditori) passa dal 6,6% del 1998 al 7,3% del 2007. Il lavoro autonomo, caratterizzato come noto da una significativa presenza di attività nel primario e di altre forme definibili come «artigianali», spesso comprende figure a bassa scolarizzazione. Infatti in linea di massima si può riscontrare una generale diminuzione di queste quote di lavoro autonomo all'aumentare del titolo di studio più alto conseguito.

Andando ad osservare alcuni singoli Paesi europei si nota che vi sono profonde differenze da Paese a Paese, imputabili ovviamente anche alle differenze giuridiche che in ogni contesto assume la particolare forma di lavoro definibile come *self-employment* (al netto quindi degli occupati definibili come *employer*, imprenditori). I valori più bassi si registrano in Germania, Francia e Svezia, dove il lavoro autonomo dei lavoratori under 40 si attesta sui 3-4 punti percentuali del totale dell'occupazione; più o meno il doppio sono i valori relativi alle persone che hanno dai 40 ai 65 anni. Invece in Germania, da un punto di vista dei trend, nell'arco di 10 anni si è avuta una leggera crescita; in Svezia e Francia una tendenza inversa, verso una leggera decrescita. Anche la Polonia, scelta fra i tanti Paesi dell'est di recente adesione all'Unione Europea, ha fatto registrare un calo del lavoro autonomo: però in questo caso le quote sono molto diverse perché passano dal 14,6% del 1998 al 10,7% per i «giovani», e dal 20,8% del 1998 al 19,1% per la classe più matura di lavoratori.

**Tav. 1 Percentuale di lavoratori indipendenti (tra parentesi i valori relativi dell'occupazione femminile) al netto degli imprenditori sul totale degli occupati per età e titolo di studio, serie storica, selezioni di Paesi Europei.**

		totale		Fino a titolo secondario di primo livello		fino al post- secondario, terziario escluso		titolo terziario	
		15-39	40-64	15-39	40-64	15-39	40-64	15-39	40-64
Unione Europea a 27	2000	7,2 (5,2)	12,2 (8,9)	8,1 (5,8)	17,1 (12,9)	7,2 (5,0)	10,3 (7,1)	6,1 (5,2)	8,8 (6,6)
	2001	7,0 (5,1)	12,2 (9,0)	8,1 (5,6)	17,2 (13,2)	7,0 (5,0)	10,3 (7,1)	5,9 (4,8)	8,9 (6,8)
	2002	7,1 (5,1)	12,0 (8,8)	8,2 (5,6)	16,6 (12,7)	7,0 (5,0)	10,3 (7,1)	6,0 (4,9)	9,1 (6,9)
	2003	7,1 (4,9)	12,0 (8,8)	8,1 (5,4)	16,2 (12,4)	7,1 (4,7)	10,5 (7,0)	6,1 (4,9)	9,6 (7,6)
	2004	7,9 (5,7)	12,4 (8,9)	9,0 (5,9)	16,8 (12,2)	7,9 (5,6)	11,0 (7,3)	7,0 (5,8)	9,8 (7,7)



	2005	7,8 (5,7)	12,4 (9,0)	8,9 (5,9)	16,3 (12,1)	7,8 (5,5)	11,2 (7,6)	7,0 (5,9)	10,2 (8,2)
	2006	7,8 (5,7)	12,2 (8,9)	8,9 (5,9)	15,8 (11,7)	7,7 (5,4)	11,0 (7,6)	7,2 (6,1)	10,5 (8,5)
	2007	7,8 (5,7)	12,1 (8,8)	8,9 (5,8)	15,7 (11,4)	7,6 (5,4)	10,8 (7,5)	7,2 (6,2)	10,6 (8,5)
Unione Europea a 25	2000	6,9 (5,0)	11,4 (8,4)	7,4 (5,2)	15,0 (11,3)	6,9 (4,8)	10,1 (7,2)	6,2 (5,3)	9,0 (6,8)
	2001	6,7 (4,9)	11,4 (8,6)	7,5 (5,3)	15,3 (11,8)	6,7 (4,8)	10,0 (7,1)	6,0 (4,9)	9,1 (7,0)
	2002	6,8 (4,9)	11,4 (8,4)	7,5 (5,0)	14,9 (11,3)	6,7 (4,8)	10,1 (7,0)	6,1 (5,0)	9,2 (7,1)
	2003	6,8 (4,8)	11,4 (8,4)	7,4 (4,9)	14,5 (11,0)	6,8 (4,6)	10,3 (7,0)	6,2 (5,0)	9,8 (7,8)
	2004	7,7 (5,7)	12,0 (8,7)	8,2 (5,4)	15,7 (11,5)	7,8 (5,6)	10,9 (7,4)	7,2 (6,0)	10,0 (7,9)
	2005	7,6 (5,6)	12,0 (8,9)	8,2 (5,4)	15,1 (11,2)	7,6 (5,4)	11,0 (7,7)	7,2 (6,0)	10,5 (8,4)
	2006	7,6 (5,7)	11,9 (8,8)	8,2 (5,5)	14,7 (10,8)	7,5 (5,3)	10,9 (7,6)	7,3 (6,3)	10,7 (8,7)
	2007	7,6 (5,6)	11,7 (8,6)	8,0 (5,3)	14,6 (10,6)	7,4 (5,3)	10,6 (7,5)	7,4 (6,3)	10,8 (8,7)
Unione Europea a 15	1998	6,6 (4,6)	11,3 (8,2)	9,1 (6,6)	17,7 (14,6)	6,8 (4,6)	9,7 (6,3)	7,3 (6,2)	9,3 (6,4)
	1999	6,4 (4,5)	10,8 (7,9)	7,2 (4,8)	14,6 (11,1)	5,7 (3,7)	8,6 (5,6)	6,5 (5,5)	8,8 (6,8)
	2000	6,1 (4,3)	10,6 (7,6)	7,0 (4,8)	13,9 (10,3)	5,5 (3,5)	8,5 (5,7)	6,4 (5,5)	9,1 (7,0)
	2001	6,0 (4,2)	10,6 (7,8)	7,1 (4,7)	14,3 (10,6)	5,3 (3,5)	8,4 (5,6)	6,1 (5,1)	9,2 (7,3)
	2002	6,0 (4,2)	10,6 (7,6)	7,0 (4,6)	13,9 (10,3)	5,4 (3,5)	8,6 (5,5)	6,1 (5,1)	9,4 (7,4)
	2003	6,1 (4,3)	10,7 (7,7)	7,0 (4,5)	13,7 (10,1)	5,6 (3,6)	8,7 (5,6)	6,2 (5,2)	9,8 (8,0)
	2004	7,3 (5,3)	11,4 (8,2)	8,0 (5,0)	15,0 (10,9)	6,8 (4,8)	9,5 (6,2)	7,5 (6,4)	10,1 (8,1)
	2005	7,2 (5,3)	11,5 (8,4)	7,9 (5,2)	14,5 (10,7)	6,8 (4,7)	9,8 (6,6)	7,5 (6,4)	10,6 (8,8)
	2006	7,3 (5,4)	11,4 (8,4)	7,9 (5,3)	14,2 (10,3)	6,7 (4,6)	9,8 (6,6)	7,7 (6,7)	10,9 (9,0)
	2007	7,3 (5,4)	11,3 (8,2)	7,8 (5,1)	14,1 (10,1)	6,7 (4,7)	9,5 (6,5)	7,7 (6,8)	11,0 (9,0)
Germania		3,7 (2,7)	5,7 (4,6)						
	1999	3,6 (2,6)	5,9 (4,7)	1,7 (1,1)	4,7 (3,4)	3,3 (2,2)	5,1 (4,3)	6,2 (5,7)	7,6 (7,0)
	2000	3,8 (2,9)	5,9 (4,6)	1,9 (1,6)	4,5 (3,2)	3,4 (2,4)	5,1 (4,2)	6,3 (5,7)	7,9 (6,9)
	2001	3,6 (2,7)	5,9 (4,6)	1,6 (1,2)	4,7 (3,3)	3,3 (2,3)	5,0 (3,9)	6,3 (5,3)	8,1 (7,4)
	2002	3,7 (2,8)	6,0 (4,5)	1,7 (1,1)	4,5 (3,2)	3,4 (2,4)	5,1 (3,9)	6,3 (5,7)	8,5 (7,3)
	2003	3,9 (2,9)	6,4 (4,8)	1,7 (1,1)	4,4 (3,0)	3,6 (2,5)	5,3 (4,2)	6,7 (5,9)	8,8 (7,6)
	2004	4,3 (3,2)	6,6 (5,0)	1,8 (1,2)	4,7 (2,8)	4,0 (2,6)	5,6 (4,0)	7,1 (6,4)	9,0 (8,2)
	2005	4,8 (3,6)	7,1 (5,6)	2,3 (1,6)	4,4 (3,1)	4,4 (3,0)	6,2 (4,7)	7,9 (7,2)	10,1 (9,4)
	2006	4,6 (3,7)	7,1 (5,6)	2,4 (1,6)	4,3 (3,2)	4,3 (3,1)	6,2 (4,7)	7,6 (7,1)	10,1 (9,5)
	2007	4,5 (3,7)	6,9 (5,6)	2,2 (---)	4,1 (3,0)	4,2 (3,1)	5,9 (4,7)	7,5 (7,2)	10,1 (9,7)
Spagna	1998	10,5 (8,2)	19,7 (17,4)	12,3 (9,9)	24,2 (22,9)	9,4 (8,0)	13,5 (11,2)	8,2 (6,6)	8,7 (5,2)
	1999	9,1 (6,6)	17,8 (15,8)	10,5 (7,7)	22,1 (21,1)	9,0 (7,0)	11,5 (9,5)	7,1 (5,2)	8,3 (5,3)
	2000	8,7 (6,2)	16,9 (14,9)	10,1 (7,5)	20,6 (19,5)	8,0 (5,3)	12,6 (10,9)	7,2 (5,5)	8,9 (5,6)
	2001	8,7 (6,7)	17,5 (14,7)	9,8 (7,5)	21,5 (19,6)	8,5 (6,7)	13,8 (11,8)	7,3 (6,0)	8,8 (5,4)
	2002	8,2 (6,2)	16,8 (13,5)	9,4 (6,6)	20,6 (17,9)	8,2 (6,7)	13,4 (10,5)	6,7 (5,5)	9,2 (6,1)
	2003	7,8 (5,8)	15,2 (13,0)	9,2 (6,6)	18,9 (17,1)	7,0 (5,0)	11,6 (9,2)	6,6 (5,6)	8,7 (7,0)
	2004	7,9 (6,0)	15,1 (12,2)	8,9 (6,7)	18,8 (16,6)	7,1 (4,9)	11,8 (8,5)	7,4 (6,3)	9,3 (6,4)
	2005	8,1 (6,2)	15,1 (12,7)	9,2 (6,4)	18,6 (16,6)	7,8 (6,2)	13,0 (10,3)	7,1 (6,1)	10,1 (8,0)
	2006	7,9 (5,8)	14,6 (11,8)	8,8 (6,3)	17,5 (15,2)	7,3 (5,0)	12,6 (9,7)	7,3 (6,1)	10,6 (8,1)
	2007	7,9 (6,0)	14,5 (11,7)	8,7 (6,6)	16,9 (14,6)	7,8 (5,3)	13,4 (10,7)	7,1 (5,9)	11,0 (8,2)
Francia	1998	4,3 (2,7)	7,9 (5,2)	3,5 (1,6)	7,7 (5,3)	4,8 (2,2)	8,1 (4,3)	4,4 (4,2)	7,8 (6,6)
	1999	4,3 (2,7)	7,8 (5,0)	3,4 (1,7)	7,4 (5,5)	4,7 (2,1)	8,0 (3,7)	4,3 (4,1)	8,0 (6,3)
	2000	3,9 (2,7)	7,6 (4,9)	2,7 (1,7)	7,0 (4,9)	4,3 (2,1)	8,0 (3,9)	4,2 (4,0)	7,7 (6,8)
	2001	3,6 (2,5)	7,4 (5,0)	2,7 (1,6)	6,6 (4,4)	3,9 (2,1)	7,9 (4,0)	3,6 (3,5)	8,0 (7,7)
	2002	3,5 (2,4)	7,4 (4,8)	2,7 (1,5)	6,6 (4,4)	3,7 (2,1)	8,0 (4,0)	3,6 (3,2)	7,6 (6,9)
	2003	3,8 (2,7)	7,9 (4,9)	3,2 (2,1)	7,0 (3,9)	4,0 (2,2)	7,9 (4,4)	3,9 (3,7)	9,3 (7,7)
	2004	3,6 (2,4)	7,0 (4,6)	2,8 (1,6)	6,5 (4,0)	3,9 (2,4)	7,1 (3,9)	3,6 (2,6)	7,8 (7,1)
	2005	3,5 (2,3)	7,2 (4,9)	3,2 (2,3)	5,8 (4,0)	3,5 (1,8)	7,9 (4,6)	3,6 (2,9)	8,2 (6,9)
	2006	3,7 (2,6)	7,8 (5,4)	2,7 (2,1)	6,7 (4,5)	3,8 (2,3)	8,2 (5,0)	4,1 (3,1)	8,7 (7,4)
	2007	3,8 (2,6)	7,5 (5,0)	2,5 (1,0)	6,4 (4,5)	3,8 (2,1)	7,9 (4,4)	4,3 (3,6)	8,5 (7,0)
Italia	1998	9,9 (6,9)	13,7 (10,1)	9,8 (6,3)	16,2 (14,1)	9,0 (6,1)	9,9 (5,3)	14,8 (12,4)	12,3 (7,1)
	1999	9,8 (6,9)	13,3 (10,1)	9,7 (6,8)	15,8 (14,1)	8,8 (5,7)	9,8 (6,0)	14,9 (12,0)	11,9 (7,2)
	2000	9,5 (6,4)	13,0 (9,1)	10,0 (6,9)	14,9 (12,3)	8,2 (5,2)	9,9 (5,9)	14,0 (10,1)	12,8 (7,1)
	2001	9,5 (6,5)	13,0 (9,1)	10,5 (7,3)	15,0 (12,4)	7,9 (5,5)	9,7 (6,1)	12,3 (8,7)	13,4 (6,7)

	2002	9,2 (6,2)	12,8 (9,1)	10,3 (6,8)	14,5 (12,1)	7,7 (5,1)	9,8 (5,6)	11,7 (8,5)	14,2 (8,7)
	2003	9,0 (6,1)	12,4 (8,7)	9,1 (5,8)	13,8 (11,3)	8,2 (5,4)	10,2 (5,8)	12,1 (9,0)	13,4 (8,6)
	2004	16,1 (13,6)	19,2 (14,6)	14,4 (10,4)	22,1 (18,9)	14,2 (11,3)	15,7 (10,7)	27,8 (25,5)	18,9 (13,6)
	2005	15,8 (13,2)	18,5 (14,0)	14,4 (10,0)	20,8 (17,3)	13,7 (10,9)	15,5 (10,9)	26,3 (24,3)	19,2 (14,3)
	2006	16,0 (13,7)	17,8 (13,4)	14,8 (11,1)	19,8 (15,7)	13,8 (10,9)	15,2 (10,9)	26,0 (23,7)	18,7 (14,4)
	2007	15,8 (13,6)	17,5 (12,9)	14,9 (11,5)	19,4 (15,1)	13,2 (10,3)	15,1 (10,8)	25,4 (23,4)	18,5 (13,5)
Polonia	1998	14,6 (12,9)	20,8 (17,6)	24,6 (24,4)	40,9 (39,8)	14,8 (13,6)	16,9 (12,6)	3,7 (2,6)	7,7 (5,3)
	1999	15,6 (13,3)	20,4 (17,0)	26,8 (24,1)	40,6 (38,8)	15,7 (13,9)	17,2 (12,8)	6,1 (4,8)	7,4 (5,0)
	2000	14,4 (12,6)	21,4 (17,2)	25,2 (24,4)	40,0 (34,6)	15,1 (13,7)	19,3 (15,1)	3,2 (2,4)	8,0 (6,1)
	2001	14,4 (12,8)	21,8 (18,3)	25,9 (27,7)	41,2 (39,4)	14,9 (13,9)	19,8 (15,8)	4,3 (2,7)	7,6 (4,6)
	2002	14,4 (12,3)	21,8 (17,9)	27,7 (25,9)	41,5 (37,9)	14,7 (13,5)	20,2 (16,3)	6,2 (3,8)	7,5 (4,3)
	2003	13,2 (10,1)	21,6 (17,1)	23,4 (22,6)	40,9 (36,1)	14,1 (11,6)	20,1 (15,2)	5,7 (3,2)	10,0 (6,7)
	2004	12,2 (10,2)	21,4 (16,6)	21,5 (22,2)	40,6 (34,3)	13,6 (12,4)	20,7 (15,9)	4,7 (2,7)	8,8 (6,1)
	2005	11,7 (9,4)	20,6 (16,2)	21,2 (19,9)	38,9 (33,0)	13,1 (11,7)	20,4 (16,1)	4,8 (3,2)	9,5 (6,6)
	2006	11,2 (9,0)	19,8 (15,7)	20,3 (17,7)	37,6 (34,7)	12,6 (11,3)	19,6 (15,6)	5,1 (3,5)	9,8 (6,5)
	2007	10,7 (8,5)	19,1 (15,1)	17,9 (18,7)	35,8 (31,4)	12,0 (10,4)	18,8 (15,2)	5,7 (4,0)	9,9 (6,6)
Svezia	1998	4,2 (3,0)	7,9 (4,9)	5,5 (---)	10,1 (7,2)	4,4 (3,3)	8,2 (4,6)	2,9 (---)	5,3 (3,6)
	1999	4,8 (3,4)	7,6 (3,9)	5,9 (---)	9,6 (4,3)	5,0 (4,0)	7,9 (4,1)	3,6 (---)	5,6 (3,4)
	2000	4,2 (3,1)	7,4 (3,8)	5,2 (---)	9,3 (---)	4,3 (3,3)	7,8 (4,5)	3,7 (---)	5,3 (3,0)
	2001	3,8 (2,4)	7,7 (4,8)	4,6 (3,0)	9,8 (5,7)	4,1 (2,7)	7,8 (5,1)	2,6 (1,6)	5,8 (3,8)
	2002	3,8 (2,5)	7,5 (4,6)	4,5 (2,8)	9,2 (4,9)	4,1 (3,0)	7,3 (4,7)	2,9 (1,4)	6,4 (4,2)
	2003	3,8 (2,3)	7,1 (4,3)	3,9 (---)	8,8 (4,6)	4,1 (2,7)	6,9 (4,3)	3,3 (1,8)	6,3 (4,1)
	2004	3,7 (2,2)	7,6 (4,4)	3,7 (---)	10,1 (5,9)	4,1 (2,7)	7,5 (4,4)	2,9 (1,5)	6,1 (3,6)
	2005	3,4 (2,2)	7,6 (4,5)	3,9 (---)	9,8 (4,2)	3,8 (2,7)	7,9 (4,9)	2,4 (1,6)	5,8 (3,9)
	2006	3,6 (2,2)	7,9 (4,7)	3,4 (---)	9,7 (4,5)	4,1 (2,7)	8,2 (5,2)	2,8 (1,8)	6,2 (4,2)
	2007	3,6 (2,5)	7,5 (4,6)	3,3 (---)	9,6 (4,2)	4,1 (3,0)	7,8 (5,0)	3,1 (1,9)	6,0 (4,2)
Regno Unito		6,5 (3,9)	11,3 (7,0)						
	1999	6,7 (4,3)	11,0 (6,7)	6,4 (3,1)	9,6 (5,7)	7,0 (4,3)	13,9 (8,5)	5,7 (5,1)	10,2 (7,8)
	2000	6,1 (4,2)	10,9 (6,8)	6,1 (3,3)	9,1 (5,2)	6,2 (3,8)	12,8 (7,7)	5,7 (5,3)	11,0 (8,6)
	2001	6,0 (3,8)	11,1 (6,7)	6,0 (3,0)	10,2 (5,3)	6,3 (3,6)	13,1 (7,8)	5,1 (4,5)	10,0 (7,9)
	2002	6,2 (3,8)	11,2 (6,6)	6,4 (2,9)	9,7 (4,6)	6,5 (3,7)	13,5 (7,9)	5,4 (4,7)	10,2 (8,1)
	2003	6,6 (4,0)	11,7 (7,3)	7,4 (3,3)	10,3 (5,3)	6,6 (3,5)	13,4 (7,7)	5,9 (5,3)	11,3 (9,5)
	2004	6,9 (4,1)	11,7 (6,9)	7,8 (3,3)	10,5 (5,3)	7,3 (4,4)	13,3 (7,6)	5,6 (4,3)	10,5 (8,1)
	2005	6,9 (4,1)	11,8 (7,2)	7,3 (3,2)	10,9 (5,7)	7,5 (4,2)	12,9 (7,2)	5,7 (4,4)	10,9 (9,0)
	2006	7,3 (4,5)	11,8 (7,3)	8,5 (3,7)	11,0 (5,6)	7,5 (4,2)	12,7 (7,0)	6,1 (5,3)	11,4 (9,5)
	2007	7,5 (4,6)	12,0 (7,5)	9,0 (3,6)	11,5 (5,7)	7,7 (4,6)	12,5 (7,2)	6,1 (4,9)	11,7 (9,4)

Fonte: Elaborazione propria su dati Eurostat, *labour market survey*

In Italia, Regno Unito e Spagna le quote di lavoro autonomo sono senza dubbio più alte rispetto a quelle degli altri Paesi più estesi, e comunque più bassi di molti altri Paesi dell'est in cui tale quota è tendenzialmente più alta. Nel Regno Unito le quote hanno teso a salire nell'ultimo decennio. Tuttavia qui il fatto peculiare è soprattutto che la quota di lavoro autonomo più alta non risiede fra i meno scolarizzati, quanto fra coloro che hanno fondamentalmente un titolo *mediante*, quello della scuola secondaria (quindi esclusi i titoli terziari). Anche in Spagna vi è una diminuzione dei tassi di lavoro autonomo, dovuti probabilmente anche alle quote di partenza piuttosto alte: il 10,5% del 1998 fino al 7,9% del 2007 e dal 19,7% al 14,5% rispettivamente

per i più giovani e i meno giovani. Sono tutte quote sempre nettamente più alte della media dell'Unione Europea a 15, ma comunque in fase di forte allineamento.

Osservando il caso italiano, tuttavia il dato più in controtendenza di tutti è il fatto che la generale tendenza a vedere nel lavoro autonomo persone a bassa scolarizzazione è totalmente invertita in Italia. Le persone con un titolo di studio primario con un'occupazione *per conto proprio* erano l'9,8% del totale nel 1998 fra coloro che avevano fra i 15 e i 39 anni e 16,2% fra coloro che avevano dai 40 ai 65 anni. Dopo dieci anni – con un trend che si noterà essere spezzato proprio fra il 2003 e il 2004 – tali quote raggiungono nel 2007 rispettivamente il 14,9% e il 19,4%. I valori per quanto riguarda le persone con un titolo di studio secondario invece è analogo come trend, ma con quote leggermente inferiori. Il fatto peculiare lo riscontriamo piuttosto fra le persone con un titolo di studio terziaria, di tipo accademico. Per quanto riguarda l'Italia si nota una tendenza inversa. Per quanto già nel 1998 le quote fossero più alte di quelle dell'Unione Europea a 15, la tendenza non è stata quella di un generale allineamento, quanto di una crescita rispetto al resto degli altri Paesi. È evidente in questo caso che influisce molto il peso delle riforme del mercato del lavoro introdotte del Pacchetto Treu (e poi la cosiddetta Legge Biagi), che hanno avuto effetto proprio negli anni osservati. D'altronde se nel 2007 si nota una inversione di tendenza con un abbassamento delle quote del lavoro indipendente al netto degli imprenditori potrebbe essere proprio imputato agli effetti della cosiddetta legge Biagi che è andata a colpire la forma di lavoro parasubordinato come forma di impiego teoricamente indipendente «mascherata» da forma indipendente, cioè da auto-impiego. In ogni caso, tali quote di indipendenti con alto titolo di studio hanno fatto riflettere circa l'emergenza di nuove figure di indipendenti (Barbieri, 1999; Barbieri, Nadel, 2003; Belassi, 2001). Cerchiamo di osservare meglio questo fatto particolare osservando adesso il solo caso italiano.

## 2.2 I numeri del lavoro indipendente in Italia

In questo breve paragrafo si intende fornire delle indicazioni di ordine soprattutto statistico circa il fenomeno del lavoro indipendente in Italia. A tal proposito si

prenderanno come anni da confrontare il 2000 e il 2007 al fine di analizzare anche l'evoluzione, per quanto in linea di massima. L'obiettivo principale del capitolo – ridotto al minimo per non appesantire una rassegna sulle dimensioni del lavoro indipendente su cui si tornerà più volte nel corso della ricerca – è fondamentalmente quello di far capire quanto è discriminante l'analisi delle singole modalità del lavoro indipendente, il quale può essere scarsamente compreso se ridotto semplicemente alla distinzione lavoro dipendente / lavoro indipendente. In particolare le condizioni di imprenditore e di libero professionista sono di fatto estremamente diverse da quelle di coadiuvante familiare, di prestatore d'opera occasionale o anche della stessa figura del parasubordinato (co.co.co. o co.co.pro. che sia). Questo ultimo oltretutto si configura come noto come un *tertium genis* (Ferraresi, Segre, 2004; Tosi, Lunardon, 2004) a cavallo fra dipendenza e indipendenza. Il lavoro autonomo rimane invece di per sé meno facilmente collocabile in un ideale *continuum* sociologico che polarizzi le occupazioni *migliori* da quelle *peggiori*<sup>7</sup> all'interno degli occupati indipendenti.

In questa tipologia di analisi dei dati Istat non trova spazio l'analisi di altre fonti, come ad esempio quelle delle CCIAA relative al data base Movimprese per motivi di costruzione del dato già noti a coloro che si occupano dell'argomento (Reyneri, 2006b).

Pur essendo il paragrafo organizzato per tabelle standard si è cercato di evitare inutili sovrapposizioni con riferimenti più autorevoli e si è cercato di dare spazio a incroci di variabili che fossero utili per la comprensione dei fenomeni sociali che nel corso dei capitoli verranno affrontati da un punto di vista compilativo.

Pertanto a tal fine è opportuno iniziare a quantificare il numero di indipendenti in Italia. L'occupazione indipendente nel corso di un lasso di tempo sufficientemente ampio come quello 2000-2007 è calato in termini percentuali rispetto al lavoro dipendente, ovvero quello standard. Tuttavia è necessario osservare bene quali figure compongono il complesso universo degli indipendenti per comprenderne la reale evoluzione in termini sociologici. Infatti osservando i valori percentuali di colonna rispetto alle forme occupazionali è facile accorgersi che il calo – in termini relativi, nella colonna dei valori assoluti si vede che il fenomeno del lavoro indipendente è

---

<sup>7</sup> Lunghi dal considerare migliori e peggiori dei giudizi di valore, qui si intende denotare le modalità dell'occupazione indipendente come in sé (o come *proxy*) portatrici di situazioni di *forza* o di *debolezza* nel mercato del lavoro, come si approfondirà in seguito.

tutto sommato cresciuto – degli indipendenti riguarda sostanzialmente i soci di cooperativa che sono crollati riducendosi in 7 anni a un sesto (-600%) di quanti erano del 2000. Meno forte ma pur sempre significativo è il calo dei coadiuvanti familiari. Chiaramente la lettura dell'insieme degli indipendenti sconta l'introduzione di nuove figure occupazionali come i co.co.co (e successivamente co.co.pro.) e i prestatori d'opera occasionali, su cui si avrà modo di tornare successivamente. In particolare per i parasubordinati, ai quali viene dedicato un capitolo in tema di flussi, è ragionevole supporre che nel lungo periodo vadano scomparendo a causa del relativo aumento del costo del lavoro di queste forme contrattuali: in questo modo infatti vengono meno i vantaggi per i datori di lavoro. Tale inversione di tendenza, su cui si tornerà oltre analizzando la Gestione Separata Inps, può essere considerato uno degli effetti netti nella L.30/2003 (Brunetta, 2007).

**Tav. 2 Composizione delle posizioni indipendenti e totale dipendenti, anni 2000 e 2007, percentuali di colonna e variazioni in valori assoluti (migliaia)**

	2000		2007		Delta v.a. 2007-2000	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
Indipendenti	28,2%	22,0%	26,1%	20,0%	106,192	121,499
Imprenditori	2,5%	1,4%	1,4%	0,7%	-207,483	-44,951
Liberi professionisti	4,8%	3,2%	4,9%	3,4%	131,791	69,001
Lavoratori in proprio	15,7%	10,3%	15,7%	10,0%	334,087	116,13
Soci di cooperativa	1,3%	1,2%	0,2%	0,2%	-225,582	-73,118
Coadiuvanti familiari	4,0%	5,9%	1,8%	2,6%	-416,856	-219,052
Co.co.co			1,7%	2,4%	392,486	220,076
Prestatori d'opera occasionali			0,4%	0,6%	97,75	53,413
Dipendenti	71,8%	78,0%	73,9%	80,0%	2035,87	1279,695
<b>TOTALE</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>2142,062</b>	<b>1401,194</b>

Fonte: Elaborazione propria su Forze di lavoro Istat, medie annue 2007 e 2000

Leggendo la tabella nell'ottica di genere ci si può accorgere che in generale le donne sono meno presenti, sia in termini relativi che assoluti, in quelle forme indipendenti che potrebbero essere definite "di maggior prestigio" come gli imprenditori e i liberi professionisti, mentre il discorso diviene più sfumato e meno facilmente definibile per quanto attiene i lavoratori in proprio, i quali rimangono stabili e crescono proporzionalmente alla crescita complessiva dell'occupazione femminile nel paese (più di 1,4 milione di lavoratrici in più dal 2000 al 2007, di cui poco più di 100mila nelle posizioni indipendenti). Le donne, rispetto al totale, sono anche più presenti

(sul totale per genere degli occupati) nella forma parasubordinata e nella prestazione d'opera occasionale. Come si vedrà più avanti questo fatto deve essere preso in considerazione per comprendere l'eventuale occupazione "formalmente indipendente" (*dependent self-employment*) di molte donne.

Di particolare interesse può essere la collocazione degli indipendenti per settore economico, variabile che può far comprendere meglio le reali attività svolte da queste occupate.

**Tav. 3 Lavoratori indipendenti per settore di attività economica e totale dipendenti, totale e donne, valori percentuali di colonna, media FdL 2007**

	Indipendenti	Imprenditori	Liberi professionisti	Lavoratori in proprio	Soci di cooperativa	Coadiuvanti familiari	Co.co.co	Prestatori occasionali	Dipendenti	Totale
Agricoltura	7,7	8,5	0,3	9,0	8,8	19,3	0,8	5,8	1,9	3,1
INDUSTRIA Totale	10,8	29,6	2,7	11,4	8,9	17,6	8,5	6,7	17,9	16,5
Industria in senso stretto	9,5	24,1	2,5	10,5	8,6	13,7	7,8	5,6	16,8	15,3
Edilizia	1,3	5,5		0,9		3,8	0,8	1,1	1,1	1,1
SERVIZI Totale	81,4	61,9	97,0	79,6	82,2	63,2	90,7	87,5	80,2	80,5
Commercio	27,1	28,5	6,0	37,0	19,6	37,5	8,6	12,6	13,0	15,9
Alberghi e ristoranti	9,0	11,6	0,3	11,7	10,7	15,4	2,8	6,3	5,4	6,1
Trasporti	1,2	2,6	0,8	1,1		1,1	2,1	1,6	1,8	1,7
Comunicazioni	0,4			0,1			2,0	1,3	1,7	1,5
Credito e assicurazioni	1,6		3,4	1,2		0,9	1,4	3,6	3,3	2,9
Servizi alle imprese	18,6	12,5	58,4	7,3	14,1	3,9	26,8	19,5	10,6	12,2
Pubbl. Amministr.	0,9						7,2	2,1	6,3	5,2
Istruz. Sanità e altri ser.	9,9	5,2	22,2	2,7	31,8	0,5	29,6	20,3	30,0	26,0
Altri servizi pers.	12,6		5,9	18,3	5,5	3,9	10,1	20,2	7,9	8,9
Totale complessivo DONNE	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Agricoltura	7,9	7,0	0,3	10,0	14,1	18,6	0,8	5,4	2,6	4,0
INDUSTRIA Totale	24,6	46,6	5,2	30,8	17,0	21,0	14,5	10,7	32,1	30,2
Industria in senso stretto	12,6	29,2	3,4	14,3	10,3	12,6	12,1	7,2	25,0	21,7
Edilizia	12,0	17,4	1,8	16,5	6,6	8,4	2,3	3,5	7,2	8,4
SERVIZI Totale	67,4	46,4	94,5	59,3	69,0	60,3	84,8	83,8	65,3	65,9
Commercio	24,8	20,5	10,5	30,8	12,7	34,7	8,4	9,1	11,9	15,2
Alberghi e ristoranti	6,6	7,0	0,3	8,0	8,1	14,6	2,4	6,7	4,4	5,0
Trasporti	3,0	4,2	0,9	3,6	14,5	1,7	3,1	1,5	4,2	3,9
Comunicazioni	0,4	0,4	0,3	0,2			2,2	1,6	1,9	1,5
Credito e assicurazioni	1,8	0,5	4,8	1,1		0,7	1,6	3,5	3,2	2,9
Servizi alle imprese	18,1	10,6	58,7	6,6	13,2	3,8	27,4	18,6	8,4	10,9
Pubbl. Amministr.	0,5						6,8	2,2	8,2	6,2
Istruz. Sanità e altri ser.	5,8	2,3	14,9	1,3	16,5	0,6	24,0	20,4	18,5	15,2
Altri servizi pers.	6,6	1,0	4,1	7,6	3,4	4,2	8,9	20,2	4,5	5,0
Totale complessivo D+U	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazione propria su Forze di lavoro Istat, medie annue 2007 e 2000

Nel macrosettore dei servizi si nota che vi è una leggera prevalenza di indipendenti se si considerano le donne (81,4% contro l'80,2% dei dipendenti sul totale delle singole posizioni nelle professioni, vale a dire che su 100 indipendenti, 81,4 lavorano nei servizi; mentre su 100 dipendenti 80,2). Tale leggera prevalenza nell'occupazione terziaria per gli indipendenti si verifica anche nel totale della popolazione (donne e uomini). Su 100 occupati dipendenti (maschi e femmine), solo 65,3 si collocano nei servizi, mentre su 100 occupati indipendenti (sempre sia maschi che femmine) 67,4 si collocano nei servizi. Infatti, come noto (Reyneri, 2005), l'occupazione femminile si concentra nei servizi.

In generale per donne e uomini si nota che la condizione di libero professionista denota l'afferenza al settore dei servizi alle imprese nel 58,7% dei casi; mentre il lavoro in proprio significa il più delle volte essere commercianti (30,8%): considerazione analoga per i coadiuvanti familiari (nel 34,7% si collocano nel commercio). La condizione di socio di cooperativa appare essere equilibrata rispetto ai settori economici; mentre la forma più recente della parasubordinazione in più della metà dei casi rientra o nei servizi alle imprese (una libera professione di serie B? Si cercherà di fornire più oltre delle evidenze empiriche) o nel settore dell'istruzione e della sanità (rispettivamente 27,4% e 24,0%). Infine anche per i prestatori d'opera occasionale la diffusione nei vari settori dell'economia italiana è tutto sommato analoga: costoro si collocano prevalentemente nell'istruzione e nella sanità (20,4%), nei servizi alla persona (20,2%) e nei servizi alle imprese (18,6%).

Volgendo lo sguardo nell'ottica di genere si nota che le donne libere professioniste sono nel 58,4% collocabili nei servizi alle imprese, quindi nello stesso ordine di grandezza del totale. L'unico valore discriminante è quello delle libere professioniste nell'istruzione e nella sanità, in cui la percentuale è del 22,2, a fronte del 14,9 del totale. Anche per quanto attiene il lavoro in proprio femminile il commercio è la moda, però è interessante notare che per quanto attiene i servizi alla persona le lavoratrici in proprio sono – fatte 100 – 18,3, mentre la stessa statistica riferita a donne e uomini fa scendere la quota a 7,6. Questa osservazione è interessante perché nel settore dei servizi alla persona, rispetto ad esempio ad altri settori, è più probabile riscontrare casi di redditi bassi dovuti alla *malattia dei costi* teorizzata da Baumol

(Paci, 2007). Per la parasubordinazione accade che le prime due modalità dei settori economici vengano confermati e siano superiori, a dimostrazione che la condizione femminile tende a incontrare forme occupazionali che con maggiori probabilità possono rientrare in condizioni di svantaggio. Analoghe le percentuali fra prestatori d'opera femminili e totali, anche se con una leggera condensazione per le donne verso le modalità più frequenti.

Come spesso si nota in molte analisi, il settore primario, l'agricoltura, viene scorporata dalle analisi. In questo caso infatti si nota che in linea di massima figure come i piccoli imprenditori, ma anche lavoratori in proprio, prestatori d'opera occasionale e soprattutto coadiuvanti familiari sono sovrarappresentati proprio nell'agricoltura. Questi valori sono più accentuati fra le donne che fra il totale dei generi. Il primario, ma anche l'industria, sono di fatto settori molto particolari in cui peraltro i sussidi per il lavoro autonomo sono quasi del tutto assenti e dai quali non giunge quasi mai nessun lavoratore che intenda accedere a dei finanziamenti per mettersi in proprio o aprire un'attività (cfr. i capitoli che analizzano i dati primari).

In linea di massima quindi si può dire che le diverse forme dell'occupazione indipendente non si distribuiscono in modo uniforme rispetto ai diversi settori economici e che la condizione femminile sembra essere, in relazione al totale delle singole forme occupazionali indipendenti, più presente in quei settori in cui tale condizione può essere associata più facilmente a condizioni svantaggiate, come ad esempio la condizione di parasubordinazione nei servizi alle imprese che può facilmente celare una condizione di *dependent-self employment* o di lavoro a cottimo a media-bassa retribuzione, anche se non sempre a bassa qualifica. In altre parole è leggermente più facile trovare donne piuttosto che uomini che si trovino in condizioni di indipendenza formale ma di eteronomia di fatto (non poter decidere, ad esempio, gli orari del proprio lavoro)<sup>8</sup> (Borghi, Rizza, 2006), anche se dietro a tali condizioni di assenza di diritti e tutele possono esservi persone con alti titoli di studio e motivate a svolgere una carriera che si appagante da un punto di vista della valorizzazione delle proprie competenze.

---

<sup>8</sup> Tali argomentazioni verranno approfondite nei prossimi capitoli.



### 2.3 Il concetto di lavoro come agency

Il lavoro e il relativo dibattito è dominato da anni dalla flessibilità, che ne è diventato ormai un luogo comune, o meglio una ideologia con sostenitori e detrattori. Però di fatto il nuovo paradigma della flessibilità come *ideologia* si dimostra un costrutto cognitivo che presuppone e rende necessitante attraverso i suoi assunti connotativi le sue stesse ipotesi che lo vorrebbe dimostrare come concetto o fatto «oggettivo». Più interessante sembra essere l'accento che da più parti viene posto sul lavoro come *agency* (Borghi, Rizza, 2006; Farrell, 2006), cioè sul superamento della concezione del lavoro come mero *effort* al quale corrisponde un compenso pattuito, tipico della concezione economica del lavoro che decurta l'analisi delle implicazioni sociali che si vorrebbero lasciare *a latere* come aspetti, al più, secondari. Il dibattito sulle rappresentazioni delle trasformazioni del lavoro contemporaneo viene visto infatti come una progressiva erosione del lavoro standard che però non diventa lavoro connotabile come il suo diametralmente opposto, ovvero caratterizzato da libertà operativa e da un certo potere contrattuale. Comunque, aprendo la scatola della flessibilità nel lavoro, si possono fare delle distinzioni utili che sono presenti ad esempio in Salama (Farrell, 2006). Essa può essere scissa fra *numerica* e *funzionale*, dove la prima riguarda più da vicino le norme e l'esercizio della regolazione del lavoro in quanto a divisione delle mansioni, orari e formule contrattuali in genere; la seconda invece riguarda la qualità del lavoro espresso e i margini di adattabilità che i lavoratori riescono e sono disposti a imprimere in modo volontario. Altre utili distinzioni, anche più dettagliate, si possono trovare sia a livello manualistico (Reyneri, 2005), sia in molti dei volumi usciti in questi anni che si soffermano a spiegare queste differenze fondamentali (Fontana, 2006; Ferrari, Veglio, 2006)

In particolare Borghi e Rizza (2006) propongono due principali linee di evoluzione delle forme di lavoro: la prima muove dalla subordinazione verso l'indipendenza, ma rimane in un contesto di relativa eteronomia (un caso idealtipico potrebbe essere il parasubordinato virtualmente indipendente ma di fatto gestito più o meno come forza lavoro tradizionale); la seconda rimane subordinata ma cambia da eteronoma a autonoma (il caso idealtipico qui è un lavoratore dipendente cui viene chiesto di

assumere delle responsabilità). Queste due differenze *idealtipiche* costruiscono scenari in cui chiaramente i lavoratori atipici sono molto diversi fra di loro<sup>9</sup>, anche se l'unico fattore comune sembra essere quello di perdere le tutele e le garanzie sedimentatesi nel corso del secolo scorso. Da queste premesse giunge la tesi che consiste nel superare il lavoro come istituzione sociale basata sulla stabilità e su rigidi confini fra lavoro e non lavoro, per prendere atto del fatto che si vive in una società in cui le *identità* (Castels, 1996; Castels, 1997) diventano un crocevia attraverso il quale le persone svolgono più lavori e al contempo si costruiscono *status* non definiti una volta per tutte. Questa tesi – di per sé non nuova nell'ambito della sociologia del lavoro, basti pensare a De Masi (1991, 1999, 2002, 2003), Rifkin (1996), Supiot (2003) – appare però in corso di maggiore definizione analitica nel corso di questi ultimi anni. Il *lavoro* può quindi essere definito come «*l'insieme delle qualità materiali e immateriali dell'interazione sociale finalizzata, entro comunità di pratiche e di apprendimento*»<sup>10</sup>. Tale approccio orientato a teorie e metodi di stampo più qualitativo ha il grande merito di innestarsi in modo sostanziale nel filone che vede nella società dell'informazione e della conoscenza (Castels, 1996 e 1997) il fattore peculiare delle trasformazioni in corso. Non si tratta soltanto di una questione di coerenza di teorie, ma del fatto che in questo modo si apre a una concezione del lavoro in cui il suo espletarsi non è necessariamente tempo sottratto alla vita e all'accrescimento della persona, quanto *anche* opportunità di accrescimento dei propri saperi, spesso con una connotazione molto specializzata e settorializzata. Si riporta a maggior spiegazione del fenomeno un passo di R. Salais: «*a causa delle sue trasformazioni in un'economia knowledge-based, il lavoro può essere sempre meno considerato una mera disutilità (la cui unica ricompensa è il salario) e deve essere sempre più interpretato come una agency (vale a dire un obiettivo, il cui raggiungimento ha un suo proprio valore al di là della sua remunerazione)*»<sup>11</sup>. Ciò sottolinea quanto il lavoro sia sottoposto non tanto ai tradizionali fattori *igienici* già noti nella letteratura delle scienze organizzative e delle risorse umane, quanto

---

<sup>9</sup> Nei prossimi paragrafi dedicati all'analisi dei percorsi di carriere il presente concetto verrà sviluppato ulteriormente.

<sup>10</sup> Farrell G. (a cura di) (2006), *Flexicurity, flessibilità e welfare, una sfida da raccogliere*, Sapere 2000, Roma, pag. 7.

<sup>11</sup> *Ibid.*, pag. 26.

«all'effettiva possibilità di agire e scegliere»<sup>12</sup>. Il lavoratore, ciascun singolo e isolato lavoratore (sulla questione della rappresentanza e della dimensione collettiva di una professionalità si cercherà di tornare oltre), si trova quindi in bilico sostanziale fra la posizione *supply-led* o *demand-led* rispetto al mercato del lavoro, giocando proprio qui non solo buona parte del proprio successo nella carriera, ma anche del proprio benessere. Questa disamina del tutto diversa da quella del paradigma novecentesco taylor-fordista porta a una serie di *chance* che possono essere così riassunte in opportunità e rischi. Opportunità (Borghi, Rizza, 2006):

- personalizzazione della posizione lavorativa;
- destandardizzazione dei compiti;
- pluralizzazione dei percorsi, mobilità orizzontale e verticale potenziale;
- centralità della conoscenza.

D'altro canto i relativi rischi possono essere così elencati:

- individualizzazione del rischio medesimo;
- sovraccarico e usura delle reti sociali (che sono già soggetti a erosione a causa dei processi di post-modernizzazione);
- saturazione temporale (il tempo di lavoro colonizza il tempo libero, magari più di quanto possa accedere nel viceversa);
- erosione dei confini lavoro / vita sociale;
- frammentazione dell'esperienza;
- liminalità;
- “corrosione delle personalità”<sup>13</sup> (Sennett, 1997);
- concezione riduttiva del sapere.

I cambiamenti del mondo dell'occupazione e del lavoro “atipico” sanciscono anche il tramonto del “posto di lavoro”, della condizione predominante del (*male*) *breadwinner* e della relativa strutturazione familiare nucleare: ci si muove verso carriere discontinue con incerta ascesa sociale e sicura incertezza contrattuale. Inoltre vale anche la constatazione empirica che nelle carriere discontinue più che essere fautori della propria fortuna (che sarebbe una realtà performativa di un mercato del

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, pag. 26.

<sup>13</sup> Probabilmente questa non è la traduzione migliore del noto libro di Richard Sennett, tuttavia il concetto qui è che entra in gioco non soltanto la salute e il benessere materiali, quanto l'*identità* delle persone e tutto ciò che concorre a (ri-)definirla, compresi i rapporti fra valori e aspettative.

lavoro flessibile e quindi libero) accade più di frequente che il primo impiego abbia «un forte effetto predittivo sulla carriera, strutturando fortemente la chance e i percorsi di mobilità»<sup>14</sup>, cosa questa che non intacca soltanto le questioni inerenti la mobilità verticale, ma va a incidere profondamente anche sulle scelte di quanti cercano di crearsi un lavoro mettendo in piedi un'attività propria, magari pur avendo già un'occupazione. Il processo di deregolazione del mercato del lavoro era partito promettendo, fra le altre cose, anche la lotta alla disoccupazione, cosa che si è dimostrata nel tempo infondata perché gli studi comparativi più autorevoli affermano che non vi sarebbero legami comprovati fra rigidità/flessibilità del mercato del lavoro da una parte e le condizioni degli occupati e relative *performance* delle economie reali in termini di sviluppo e di produttività (Farrell, 2006: 41). Infatti il dibattito sulla Strategia di Lisbona, già a metà guado dal 2000 al 2010, si è fatto critico nel vedere nell'innalzamento dei tassi di occupazione una soluzione buona per ogni stagione. Come mettono bene in evidenza Urban e Velo nel primo saggio curato da Farrell (2006), l'innalzamento dei tassi di occupazione infatti pare essersi abbinato con l'introduzione di forme di flessibilità del lavoro, con la controindicazione di produrre condizioni professionali meno garantite e maggiormente soggette a insicurezza sociale diffusa. Il contributo che il Consiglio d'Europa intende esprimere sul tema della flessibilità del lavoro viene non a caso intrecciato con quello della coesione sociale. Non è un caso dunque che il dibattito sul lavoro atipico abbia poi portato alla conclusione che il passaggio da una condizione non garantita a quella garantita (subordinata) passi attraverso un giusto dosaggio di arricchimento del proprio bagaglio di competenze e spezzettamento delle esperienze professionali, che solo a certe condizioni possono ritenersi e essere computati come un effettivo arricchimento.

I rischi delle cosiddette *trappole della precarietà* (Frey, Pappada, 2004), ovvero un'entrata nel mercato del lavoro che passi attraverso forme atipiche che non portano né a crescita personale né tanto meno di condizioni economiche, sembra essere tuttavia la piega predominante che si manifesta nel contesto nazionale, facendo cadere buona parte delle speranze sulla *flessibilità virtuosa*. Tale conclusione rafforza la tesi dell'impellenza di una spesa pubblica più orientata verso questo tipo

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, pag. 39.

di problema sociale. Viene a tal proposito ricordato un contributo di Alain Supiot il quale nel 2003 sosteneva che da più parti si è discusso negli ultimi anni di portare il piano delle riforme del lavoro non più sulla tutela del posto stabile, «fisso», quanto sulla possibilità di garantire una «continuità» (Farrell, 2006), cosa sulla quale in Italia è tornato fra gli altri Aris Accornero (2005). Inoltre, forti dell'impianto definitorio qui brevemente riportato, si ribadisce che molte attività sono sempre più da considerarsi lavoro vero e proprio, come ad esempio le attività di cura, quelle di aggiornamento e ricerca attiva di un'occupazione, il volontariato e ogni altra azione che possa essere classificata come *riproduttiva*. Eppure si può ritenere che probabilmente i tracciati delle traiettorie individuali non saranno sempre motivate da chi le solca, ma al più giustificate *ex-post* da individui che aderendo (volenti o nolenti, la differenza poi va ad annullarsi) al paradigma dominante *vorranno* sentirsi indipendenti più di quanto lo saranno nella realtà.

Questa ipotesi discenderebbe da un assunto *costruttivista* già percorso da Karl Weick (1996) secondo il quale, in generale, il proprio passato (quindi anche quello lavorativo) è un costrutto che viene rimodellato ogniqualevolta in funzione del proprio presente, seguendo le logiche ad esempio della *dissonanza cognitiva*. Come che sia, l'accento si colloca sullo statuto sociale del lavoro e sembra che si baserà sulle traiettorie di carriera individualizzate e sul lavoro considerato come mera transazione economica negoziata in modo (non) collettivo. Il punto di contatto che spesso si suole privilegiare fra politiche e sfera pubblica è quello della *governance locale* di cui si cerca spesso di dare degli spunti di riflessione attraverso il concetto chiave di capitale sociale<sup>15</sup> definibile come la possibilità concreta di mettere in relazione gli attori sociali con le istituzioni, ridando spessore e nuovo slancio alla dimensione pubblica dell'azione sociale, intesa non soltanto in termini economici (Borghi, Rizza, 2006). Tale approccio, che supera una concezione residuale di provenienza economicista, serve ad analizzare le dinamiche, tipiche del contesto italiano, che contrappongono il locale al globale. In particolare l'agire pubblico che genera capitale sociale prende corpo attraverso quattro forme di concause: la visibilità che si produce pubblicamente; l'apprendimento collettivo che si attiva nel rendere palesi

---

<sup>15</sup> Come noto il concetto di capitale sociale è uno dei più dibattuti in questi anni (Francois, 2002). Per non appesantire ulteriormente la disamina e non correre il rischio di attribuire troppa importanza a un argomento di contorno al presente oggetto di analisi, ci si affida agli autori già più volte menzionati.

delle pratiche; l'infondere di pratiche riflessive e delle cosiddette *virtù civiche* spesso denunciate come assenti nel contesto italiano, basti pensare al filone di ricerca di Robert Putnam (1997); la possibilità di convertire dinamiche naturali di riflusso nel privato in aperture a nuove prospettive extralocali (Borghi, Rizza, 2006).

#### 2.4 Il concetto di flexicurity nelle politiche del lavoro

Il tema delle politiche sociali è tornato in auge non appena sono diventati palesi, anche nella letteratura sociolavoristica, non solo le contraddizioni, ma anche l'insostenibilità sociale del *dumping* che la flessibilità del lavoro ha provocato, soprattutto sui soggetti più vulnerabili come i giovani, gli immigrati, le donne o le figure soggette a *skill shortage*. Il termine *flexicurity* mira, nell'accezione di senso comune, a voler coniugare esigenze produttive (di produttività, ma anche di esigenze del lato della domanda di lavoro) e sicurezza sociale per i lavoratori. Questi ultimi infatti sono stati improvvisamente privati dei diritti, nonostante i successi raggiunti in tutta l'Europa occidentale dal diritto del lavoro nella seconda metà del secolo scorso, creando una scollatura manifesta fra tutelati e non tutelati, fra *insiders* e *outsiders*, ponendo al centro dell'attenzione i meccanismi di conciliazione fra esigenze di flessibilità del lato della domanda e necessità di sicurezza dei lavoratori (Signorelli, 2007; Villota, 2008). Tale punto di approdo non è soltanto di dominio sociologico o di relazioni industriali, quanto relativo anche a studiosi di diritto, di psicologia, di economia, e di valutazione delle politiche pubbliche che rimane uno degli obiettivi principali a cui questo lavoro si ispira nella sua valenza *applicativa*. La *flexicurity* infatti emerge dal dibattito scientifico come una condizione difficilmente raggiungibile, poiché presuppone delle condizioni di partenza che non tutti i partner europei condividono. Il modello dell'albero proposto proprio dal Consiglio d'Europa, e discusso in modo analitico nel saggio di Wilthagen e Houwerzijl (Farrell, 2006), mira a quattro obiettivi:

- equità,
- dignità,

- autonomia
- partecipazione.

L'esperienza olandese e danese – Paesi che hanno adottato un modello di flexicurity fra i primi in Europa, taluni sostengono opportunamente che lo adottarono senza nemmeno saperlo (Vesan, 2008) – dimostra fundamentalmente un paio di limitazioni: da una parte si tratta di politiche ancora giovani, che solo col tempo e la costanza dell'azione della *policy* in questione potrà portare a maggiori frutti. Dall'altra il modello prevede e presuppone intrinsecamente una certa equità nei due lati estremi del mercato del lavoro: flessibilità sì in entrata, ma anche flessibilità in uscita. Questo doppio meccanismo in Italia, ma anche in altri contesti, riguarda prevalentemente solo chi entra nel mercato in modo precario (e quindi sa e deve accettare *obtorto collo* tale condizione instabile), ma non riguarda coloro che hanno delle tutele forti, le persone quindi identificabili in prima approssimazione come coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato. È bene precisare che da più parti emerge la considerazione che le tutele del lavoro non sono a *somma zero* (Altieri, Carrieri, 2000; Altieri, Oteri, 2003), e che il problema della flessibilità e della sicurezza non si risolve smantellando le garanzie di chi (ancora) ce l'ha (Farrell, 2006). Mariucci (2006) infatti è particolarmente attento nel porre il problema delle tutele dei lavoratori come un piano giuslavoristico nel quale il diritto muove verso l'obiettivo della progressiva autonomia dei lavoratori, a prescindere dalle forme contrattuali che a volte celano oggi pseudo-autonomie. All'incontrario, il diritto del lavoro nasceva con l'obiettivo di statuire in modo forte una libertà individuale per il lavoratore che potesse, il più possibile, essere moltiplicato e rapportato a più persone, ovvero alle masse. Anche da qui nasceva la possibilità di meglio negoziare da parte dei lavoratori che altrimenti sarebbero rimasti meri singoli (Farrell, 2006; Tosi, Lunardon, 2004 e 2005). È altrettanto vero però che un esperto autorevole come Accornero (2006) ribadisce che la quantità totale di flessibilità nel nostro paese è già sufficiente per far coniugare le esigenze della produttività globalizzata, ma che tale *stock* di flessibilità è sperequata fra i lavoratori: alcuni scontano tutele (divenute eccessive) di altri<sup>16</sup>. Con queste premesse

---

<sup>16</sup> Su questo punto è possibile avanzare l'ipotesi che sarebbe particolarmente difficile togliere diritti a chi già li ha, e che la cosa più semplice e socialmente meno conflittiva sia proprio quella di scaricare

il welfare collegato alla flessibilità difficilmente potrà trovare sentieri di sviluppo molto simili a quelli dei Paesi nordici prima menzionati e noti anche nell'opinione pubblica grazie a pubblicistiche e discussioni talvolta prive del dovuto rigore scientifico. Peraltro, solo in casi particolari come Danimarca e Olanda i diritti previdenziali – che possono essere considerati una sorta di «retribuzione forzosamente accantonata» se si è in un regime contributivo come abbiamo in Italia dal 1995 – sono maggiormente garantiti: è più facile ottenere dei prepensionamenti, delle pensioni minime per tutti decorose, e delle tutele per i lavoratori con carriere discontinue per motivi di gestione della propria famiglia, come quando si tratta di accudire dei figli (Farrell, 2006). Sostanzialmente, un *mix* di condizioni difficilmente replicabili in democrazie con welfare in involuzione, crescita zero e forte debito pubblico come quella italiana. Su questo punto, e su una panoramica comparativa dei dispositivi di *flexicurity* a livello europeo si rimanda ai saggi di Klammer e di Sperber curati da Farrell (2006), entrambi sensibili a valutare le condizioni di successo di politiche di convergenza fra flessibilità e sicurezza. Insomma, sembra che i contesti e le risorse concretamente auspicabili siano troppo diversi per pensare ad un'introduzione della *flexicurity* in Italia così com'è stato fatto altrove. Piuttosto si è di fronte – come si dimostrerà oltre – a un arretramento delle politiche passive che fa mettere surrettiziamente in risalto il ruolo di quelle attive, a tutto scapito dell'efficacia delle politiche del lavoro nel loro complesso, divenute nel loro insieme sempre più complesse.

Uno dei fatti economici da cui partire per comprendere le difficoltà del mondo del lavoro, è la costante erosione dei salari sul totale del *plus valore* prodotto. Confutando le teorie marxiste sul saggio marginale di profitto, l'analisi di Salama (Farrell, 2006) dimostra che il profitto industriale si è mantenuto negli ultimi anni costante, rendendo il profitto finanziario il vero «colpevole» dell'abbassamento relativo della retribuzione del fattore produttivo lavoro. Questa frattura nella suddivisione della ricchezza mina alla radice la coesione sociale, e soprattutto grava come sfruttamento su quei lavoratori che con espedienti giuridici ritenuti del tutto superflui (se non nocivi o inutili) da un punto di vista produttivo si vedono abbassare le retribuzioni nette (perché resi lavoratori discontinui) e quelle lorde (minori

---

in blocco le difficoltà sulle nuove generazioni e/o sulle nuove forme occupazionali. Su questa chiave di lettura si tornerà in seguito in materia di rappresentanza e welfare.



contributi previdenziali e meno diritti di welfare, nonostante – o forse proprio perché – si inneggi al *welfare-to-work*). Per quanto sia arduo condurre a singole cause tale processo, è indubbio che un ruolo importante lo giochino anche gli *outcome* delle *policies* lavoristiche. Gli effetti perversi delle politiche per il lavoro, come ad esempio la «legislazione sulla protezione del lavoro (/occupazione)» (LPO), hanno reso in passato meno elastico il funzionamento del mercato del lavoro, dissuadendo i datori di lavoro a licenziare, ma rendendoli anche meno coraggiosi ad assumere per non accollarsi oneri eccessivi. Da un punto di vista psicologico si è notato che la disoccupazione (anche quella di lunga durata) provoca malesseri di gran lunga inferiori a quelli della carriera precaria, cioè incerta, oltre che mal retribuita. In un certo senso appare fallimentare l'intento di spingere verso un *welfare-to-work* che non apparteneva alla tradizione dei paesi mediterranei perché:

- incerto è il guadagno sul lavoro nero che può essere stato assorbito;
- non tutti coloro che oggi sono precari sarebbero stati disoccupati con regimi normativi “tradizionali”;
- i non più disoccupati sarebbero oltretutto meno stressati e infelici se non fossero parte attiva della società<sup>17</sup>;
- la dinamica fra attivi e inattivi in età lavorativa dimostra il lato nascosto del fenomeno della rincorsa ai tassi di occupazione, soprattutto nella dinamica di genere (Reyneri, 2005).

Quindi da un punto di vista istituzionale si è reso manifesto il problema di quanto meno integrare il welfare del posto fisso e dei sussidi passivi – e forse *passivizzanti* come dimostra certa letteratura sugli effetti perversi sui sussidi di disoccupazione (Pirrone, Sestito, 2006; Frey, Croce, Tagliaferri, 1999) – a favore di qualcosa altro. A distanza di anni tuttavia la letteratura scientifica – si consulti per brevità Borghi Rizza (2006) e Farrell (2006) per una rassegna – ha confutato la tesi dell'inutilità delle politiche passive del lavoro, tesi principe di quel *laissez-faire* che costituisce il paradigma ideologico dominante delle politiche sociali e monetaria della Comunità Europea degli ultimi anni. Questo assunto neo-liberale è però in aperta contraddizione con gli effetti che già si sono visti riguardo ai regimi di *workfare* che tendono a far accettare un lavoro qualsiasi e a qualsiasi condizione (Lødemel,

---

<sup>17</sup> Questo effetto si spiega col fatto che il lavoratore precario non ha una buona visibilità sociale e mette in gioco se stesso più di quanto sarebbe costretto a fare rimanendo senza lavoro.

Trickey, 2001). Infatti un *active welfare state* per raggiungere maggiori livelli di efficacia dovrebbe basarsi *anche* su un welfare generoso, in altre parole basato anche su politiche passive solide e tendenzialmente universalistiche.

Il contributo di matrice più psicologica portato avanti nel lavoro di Burchell in Farrell (2006) evidenzia i costi sociali della precarietà, e come essi si producono. In sintesi, si è evidenziato che il benessere sociale può essere raggiunto attraverso livelli ragionevoli di stress da lavoro (*eustress*), ma che un eccesso – come si è verificato in questi anni – porta il lavoratore alle controindicazioni ben presenti, le cui tesi sono state oltretutto già ampiamente sviluppate da Gallino (2005) e molti altri, pur se talvolta il più delle monografie è di stampo più divulgativo, che strettamente scientifico.

Eppure nel lungo periodo l'azienda ha più convenienza nello sviluppare un «mercato del lavoro primario», ovvero racchiuso nella forma della subordinazione pura, piuttosto che ricorrere e “rincorrere” un mercato del lavoro più volatile ed estemporaneo come quello del caso limite rappresentato dai lavoratori somministrati<sup>18</sup>. Leggendo queste dinamiche in modo longitudinale, Salama dimostra che effettivamente il mercato del lavoro non ha vissuto una precarizzazione del lavoro, almeno fino all'introduzione del pacchetto Treu, a partire dal quale vi è una secca inversione di tendenza in quanto a sicurezza del posto di lavoro. Inoltre il fenomeno dei contratti a tempo determinato si sono diffusi molto di più in Spagna che in paesi di tradizione liberista come il Regno Unito, a dimostrazione che non vi è corrispondenza fra mercato del lavoro, dinamiche economiche e tradizioni di welfare intese in senso stretto (Esping Andersen, 1990). Il fatto che le dinamiche in atto non siano assolutamente semplici e scontate lo dimostra anche un'analisi che vuole porre a confronto le LPO già citate e gli indennizzi di disoccupazione (ID) intesi come il fulcro delle politiche passive del lavoro, aspramente criticati in passato per i loro *outcome* negativi sull'attivazione dei (potenziali) lavoratori e quindi sulla strategia più ampia del welfare europeo. Questo tipo di analisi valutativa delle *policies* di flexicurity rappresenta uno degli spunti più interessanti dell'intero volume, ed è stato

---

<sup>18</sup> La numerosità delle forme legali scaturite dalla cosiddetta Legge Biagi (1.30/2003), come mette in evidenza Accornero (2006), non dovrebbe essere più di tanto nociva, se non altro perché molte delle forme rese possibili non hanno percentuali di rilievo nelle forze di lavoro, come ad esempio il *job sharing*.

particolarmente approfondito da Sperber in ottica comparativa. Suddividendo i due tipi di politiche fra regimi bassi e alti (ovvero bassa e alta protezione e tutela per i lavoratori), si possono incasellare i vari Paesi a economia avanzata in quattro categorie. Ad esempio alti livelli di LPO sono presenti in Giappone e Francia, ma solo il secondo ha anche alti livelli di ID; Stati Uniti e Danimarca hanno bassi livelli di LPO, ma solo il primo ha anche bassi livelli di ID. Osservando le statistiche sulla sicurezza del lavoro, Sperber arriva a concludere che:

*«Un elevato livello di ID sembra costituire la strategia dominante da parte dei decisori preoccupati per la sicurezza dell'impiego [...] Se si confrontano poi i valori che figurano nelle colonne, vale a dire l'incidenza della LPO sulla sicurezza dell'impiego, indipendentemente dal livello dell'ID, si osserva che la Danimarca e gli Stati Uniti, dove è "bassa" la protezione dell'impiego, presentano una precarietà dell'impiego inferiore alla Francia e al Giappone, dove la protezione dell'impiego è elevata. Di qui il risultato inatteso: la LPO è concepita per proteggere gli occupati. Ma, in questo caso, un basso livello di protezione dell'impiego è sistematicamente connesso alla diminuzione della sensazione di precarietà dell'impiego»<sup>19</sup>*  
(Farrell, 2006: 210-211).

Mettere mano ai delicati dispositivi di *flexicurity* sembrerebbe quindi scontrarsi con le tradizioni di welfare di ciascun Paese, con le aspettative dei lavoratori, e certamente anche con le performance economiche del tessuto produttivo in quanto a produttività e competitività.

In un contesto come quello italiano tuttavia potrebbe essere più utile optare per soluzioni universalistiche come vera e propria via italiana alla *flexicurity* che miri a semplificare enormemente l'assetto giuslavorista, come auspicato da molti autori fra cui Accornero (2006) e Boeri, Galasso (2007) che pur se spesso con obiettivi divulgativi, affermano quanto sia importante modulare la flessibilità da un massimo in entrata, a un minimo con l'anzianità di servizio. L'opzione di un unico contratto di lavoro per tutti avrebbe sì il vantaggio di azzerare le fratture – generazionali, ma in fondo la chiave generazionale è solo un'approssimazione – ma non spiegherebbe il dibattito odierno sugli over-«anta», che manifesta quanto di fatto il mercato del

---

<sup>19</sup> Farrell G. (a c. di) (2006), *Flexicurity, flessibilità e welfare, una sfida da raccogliere*, Sapere 2000, Roma, pag. 2210-1.

lavoro stia sfruttando la debolezza dei lavoratori, anche quando scolarizzati e in posizioni alte<sup>20</sup>.

D'altronde se il sistema corporativo che delinea parte del sistema italiano può produrre disuguaglianze, è altrettanto vero che soluzioni come erano quelle del reddito minimo di inserimento o l'introduzione di una sola forma di lavoro dipendente, potrebbe semplificare di molto lo scenario. Tuttavia ciò non semplificherebbe più di tanto il fenomeno del lavoro autonomo, anzi probabilmente andrebbe a renderne ancora più complessa la lettura.

### 2.5 Il tema della rappresentanza e del conflitto generazionale

Non vi è dubbio che il ruolo dei sindacati abbia prodotto un'azione sinergica e al tempo stesso strutturata per tutelare interessi che sono stati nel periodo fordista fortemente omogenei e di natura prevalentemente materiale. Il problema attuale sembra essere quello di confermare un certo modo di assicurare delle relazioni industriali che mettano il lavoratore in una condizione di non subalternità (parità di forza con i datori di lavoro e il management) e di coesione (assenza di individualismo e di ogni *divide et impera*) (Braga, Carrieri, 2007). Tuttavia si è recentemente portato avanti un discorso sui limiti del presente modello (Baglioni, Paparella, 2007): si ammette che la presente situazione – così come si è andata sviluppando nel corso della seconda metà del secolo scorso – si è logorata, forse non a causa di un fallimento interno, quanto piuttosto a causa delle trasformazioni del mondo del lavoro che travalicano frontiere e garanzie contrattuali e giuridiche ormai infrante sia a livello nazionale che comunitario. In qualche modo le relazioni industriali confederali (e non) così come le conosciamo, sono diventate in parte obsolete a causa dei propri successi. In particolare, si dibatte su una possibile frattura che può verificarsi all'interno del sindacato fra base (gli iscritti e i delegati) e vertici dirigenziali (Braga, Carrieri, 2007): i primi sono sempre più orientati a risolvere problemi concreti, ormai spinti forse da una mentalità più pragmatica e meno ideologica, attenta all'iscrizione al sindacato come «servizio atteso» più che come

---

<sup>20</sup> Su questo punto si tornerà oltre (paragrafo sul welfare), pur nel rispetto dell'oggetto di questa indagine che non può contemplare l'approfondimento di tutti i temi relativi al mondo del lavoro.

adesione di principio; i secondi invece sviluppano nel tempo abilità e competenze più politiche, facendo della propria azione una vera e propria carriera. In questo tipo di analisi il fuoco d'attenzione è spesso riportato al piano organizzativistico e di cultura delle organizzazioni, non solo per cercare di capire l'identikit di alcune figure chiave delle RSU come i quadri, ma anche le possibili risposte che si possono offrire. Il piano analitico scelto usualmente (Braga, 2008; Di Luca, 2008), infatti, è quello dei quadri, opportunamente individuati come il livello intermedio fra la base e i vertici. Costoro appaiono spinti da forze contrapposte, ovvero da quelle figure che in un'azienda verrebbero chiamati i *middle manager*. Le riflessioni di Ida Regalia (Braga, Carrieri, 2007) supportano un'idea di motivazione a fare il delegato sindacale che cresce all'aumentare della possibilità di dedicare tempo (ad esempio più i maschi che le femmine). Influiscono positivamente alla causa dell'azione sindacale situazioni in cui si hanno maggiori possibilità di imprimere efficacia alla propria azione. Sono fattori questi di maggiore performatività che tendono a rendere il sindacato più vitale. Infatti sono più partecipi le persone con maggiore anzianità, le persone impiegate nel pubblico impiego (ovvero quelle che più facilmente possono lottare per delle rivendicazioni), oppure le persone che lavorano in contesti in cui vi è forte bisogno di relazioni industriali non improvvisate e responsabili – come è nel caso diffuso delle PMI che hanno le loro peculiarità (Reinecke, White, 2004) – ad essere quei contesti ad oggi più efficaci nell'azione di tutela dei lavoratori. Se da una parte si conferma il binomio vicendevolmente rafforzante di azione sindacale e politica, è possibile tuttavia far emergere la “probabilità dell'efficacia” dell'azione sindacale come variabile discriminante *anche* dell'impegno dei delegati, i quali tendono per ovvie ragioni a scarseggiare come mera figura in molti contesti in cui le forme organizzative fordiste hanno lasciato il posto a forme analoghe ma depotenziate (la parasubordinazione), nuovi settori dell'economia della conoscenza o contesti di *freelance*<sup>21</sup>. Non è un caso forse che proprio in quei contesti in cui si è sviluppato un taylor-fordismo di ritorno, si pensi ai *call center*, il sindacato è riuscito con le pratiche del passato a svolgere un ruolo di un certo rilievo.

---

<sup>21</sup> Sui liberi professionisti varrebbe la pena fare un discorso a parte. Qui basti accennare al fatto che né le sigle sindacali con categorie specifiche, né gli albi e le libere professioni o altri enti (si pensi ad esempio a Confesercenti per il commercio) colgono tutti i lavoratori indipendenti e la loro relativa necessità di rappresentanza.

Seguendo i criteri di performatività accennati e assunti come elementi discriminanti, si possono tracciare le relative diffusioni delle iscrizioni al sindacato medesimo: maggiore la possibilità di concludere qualcosa, cioè di arrivare a dei risultati, maggiore la possibilità di incontrare contesti favorevoli, impegnati e dediti a sponsorizzare e affidarsi alle RSU. Questa conclusione è tanto vera quanto si può leggere: «*la conseguenza visibile si manifesta nel fatto che i sindacati non riescono a rappresentare in modo adeguato le componenti più dinamiche e quelle più problematiche dell'economia fluida e del lavoro flessibile*»<sup>22</sup>. È da questa presa di coscienza proprio all'interno del sindacato e dei suoi studiosi più attenti che si giunge ad affermare che è sì vero che l'influenza dei sindacati è positivamente correlata allo sviluppo delle proprie rappresentanze di base, ma allo stesso tempo che questa relazione tende a essere meno forte laddove si creano – come sta avvenendo in Italia e in altri contesti comunitari da svariati anni – sacche crescenti di lavoro *diverso* per contenuti, contratti, tipologia, eterogeneità interna e traiettorie di carriera (interne e soprattutto esterne) (Nisbet, Thomas, 2000). Insomma, tutto ciò che potrebbe essere definito lavoro non standard, non solo per motivi giuslavoristi e previdenziali, ma anche per un'analisi reale delle condizioni di lavoro, tende a rendere meno proficua l'azione ordinaria e tradizionale delle RSU. Le trasformazioni del lavoro, spesse volte identificate da concetti come «precariato», «flessibilità» o «cognitariato», «lavoro atipico» ecc. rischiano quindi di far erodere pericolosamente le RSU dal proprio interno. Uno dei dati più lampanti a questo proposito è quello relativo alle differenze generazionali fra quadri con più esperienza e quadri con minore anzianità (e quindi per forza di cose più giovani). Ne è una prova inconfutabile, e al tempo stesso preoccupante (dal punto di vista del Lavoro, non certo del Capitale), il fatto che la disponibilità a ricandidarsi al ruolo di quadro, disaggregata per classi di anzianità maturata, dimostra che nel totale quasi il 60% degli attuali quadri si ricandiderebbe. Però, fra coloro che hanno più di 8 anni di esperienza, la percentuale è quasi del 70%, mentre è di poco superiore al 50% se i quadri vantano meno di 3 anni di anzianità. È evidente che il lavoro del delegato sindacale assume quindi una connotazione *carrieristica*, peraltro per certi versi auspicabile. La nota critica semmai è la registrazione di segnali, troppo spesso non entusiasti, di giovani che pur

---

<sup>22</sup> Regalia I., Prefazione a Braga A., Carrieri M. (2007), *Sindacato e delegati alla prova del lavoro che cambia*, Donzelli, Roma.

provando a svolgere il delicato compito del delegato, non sempre sembrano disposti a dedicarsi ulteriormente, ampliando la frattura generazionale della rappresentanza. Come è noto, infatti, circa la metà degli iscritti ai sindacati italiani sono pensionati e molta della forza lavoro è matura, rendendo il sindacato un'istituzione attenta maggiormente alle istanze della terza età (il pensionamento *in primis*), piuttosto che a quelle del ringiovanimento degli iscritti.

Altri indici interessanti su una certa perdita di partecipazione sono quelli relativi alla partecipazione dei delegati alla contrattazione, suddivisa per età. Citando ancora la ricerca di Braga e Carrieri (2007), fra chi ha più di 45 anni, solo un sindacalista su 10 non ha mai preso parte, in nessun modo, a contrattazioni, mentre fra chi ha meno di 35 anni la quota arriva al 23,5%. Il ruolo del negoziatore invece mostra la tendenza opposta, cioè speculare: solo il 15% dei giovani delegati (under 35) ha rivestito tale ruolo, mentre fra gli over 45 la percentuale sale al 38,6%, indice del fatto che la partecipazione potrebbe indebolirsi alla base e rischiare di far saltare l'indispensabile funzione sindacale (quale che ne sia la forma, il contenuto, e gli strumenti per rivendicarla) ad un'intera generazione di lavoratori. Il ruolo delle RSU appare sensibilmente non centrato con il dibattito scientifico e mediatico corrente se si vanno a osservare le priorità che i quadri hanno rilasciato durante le interviste. Stando alla loro opinione, nel 55,6% dei casi è la condizione di lavoro a essere un problema emergente; nel 45,9% si citano gli aumenti retributivi; ma solo al terzo posto, menzionato dal 34,2%, troviamo il contrasto alla precarizzazione. Anche questo dato conferma che le RSU, per come sono oggi, svolgono efficacemente la loro funzione, ma vi è più di un segnale che indicherebbe che le sfide inedite del lavoro post-fordista sono ancora lungi dall'essere risolte. Alla luce di questi fatti emerge chiaramente che esiste un problema di un non adeguato peso specifico delle nuove generazioni, anche senza eventualmente tener conto del valore strategico che i giovani ricoprirebbero in prospettiva futura, osservazione che ne farebbe risultare più urgente la riflessione e l'intervento. È ragionevole ritenere che vi sia una sottovalutazione del problema del lavoro atipico se si tiene conto anche del fatto che gli stessi delegati sindacali non enfatizzano il precariato come un elemento determinante, quando invece la letteratura scientifica ha ormai fatto i conti con gli effetti (positivi e negativi, voluti o perversi) del ricorso a forme di lavoro diverse da

quelle del rapporto di lavoro a tempo indeterminato<sup>23</sup>. Infatti la statistica che più colpisce al riguardo non è relativa a un generale atteggiamento positivo o negativo nei confronti del ricorso alla contrattazione collettiva nei casi di lavoro atipico nelle aziende e nelle pubbliche amministrazioni, ma proprio il fatto che prevale un'opinione di «ininfluenza» di tale strumento nei confronti del lavoro non standard: il 54% dei delegati CGIL la pensa così, come il 53% di CISL e UIL, e addirittura il 78,1 per cento dei quadri extra confederali, per un totale di 55,2 sindacalisti del campione della ricerca<sup>24</sup>. Gli autori sottolineano prontamente al riguardo che è probabile che vi siano linee diverse a seconda dei sindacati su questo argomento specifico, e che soprattutto si possa ritenere inadeguato lo strumento della contrattazione collettiva in taluni casi, ovvero allorquando si adottino forme di lavoro diverse. Una delle conclusioni a cui si giunge infatti è che esiste una discrasia fra il bagaglio che le organizzazioni sindacali hanno prodotto nel corso dei decenni a favore di un mondo «fordista» e la consapevolezza che tali strumenti e tale spinta non si adattano bene alle necessità delle nuove forme del lavoro (Braga, Carrieri, 2007). Si palesa pertanto una certa insufficienza di immaginare e progettare la *stessa funzione con strumenti diversi*. Non a caso il bilancio che gli autori offrono ai pochi dati qui selezionati è infatti che siamo di fronte a «*un sindacalismo più laico e pragmatico, spesso capace di utile problem solving, qualche volta di fiammate di mobilitazione collettiva. Ma difficilmente in grado di problem setting, in altri termini di reinventare l'agenda dei problemi per mettersi più in sintonia con le trasformazioni sociali del lavoro*»<sup>25</sup>. Gli autori quindi rilanciano il problema della rappresentanza per sventare il rischio di un sindacato che protegga chi ha già forme di garanzie, ovvero i lavoratori standard che possono essere definiti *insiders*. Il rischio di avere un sindacato di chi ha il posto di lavoro, contrapposto ai lavoratori dei tanti lavori non garantiti (Accornero, 2000), è certamente forte, ma sono note le difficoltà per raggiungere tale scopo: «*ogni tentativo di modificare la rappresentanza*

---

<sup>23</sup> Un approfondimento sulla disoccupazione, ad esempio, può essere trovato in Pirrone e Sestito (2006); sulle condizioni di vita e di coppia in Salmieri (2006); sul legame col *life-long learning* in Lodigiani (2008).

<sup>24</sup> 728 intervistati, estratti in modo tale da rappresentare in modo proporzionato l'universo suddiviso in macroregioni, aree metropolitane e province, le diverse sigle, le tre confederazioni e quelle extraconfederali.

<sup>25</sup> Braga A., Carrieri M. (2007), *Sindacato e delegati alla prova del lavoro che cambia*, Donzelli, Roma, pag. 61.



*in una direzione più ampia di quella tradizionale – dai lavoratori flessibili a comunità più ampie, quando entra in gioco l'interesse generale – si scontra con le resistenze dei già rappresentati e con la necessità di fornire a essi una continuità di tutele»<sup>26</sup>. Tale sfida comporta processi lunghi e delicati, così come presuppone di mettere in atto fatti concreti, risorse organizzative e retoriche (una *narrazione politico-culturale più ampia*, come la definiscono gli stessi Braga e Carrieri) che facciano superare le ritrosie di lavoratori diversi, così come si è già verificato più volte nelle rivoluzioni industriali all'interno dello stesso mondo operaio e che nell'attuale situazione italiana sembra essere carente, soprattutto se si prendono in considerazione le nuove forme di organizzazione del lavoro e delle relazioni industriali (Garibaldo, Telljohann, 2006).*

Se le esigenze di un'azione sinergica sono senza dubbio rimaste quanto meno inalterate, le premesse contestuali, normative e organizzative datate più di un decennio forse potrebbero essere aggiornate proprio in virtù dei cambiamenti giuslavoristi e delle dinamiche del mercato del lavoro che si sono verificate in Italia dall'introduzione del pacchetto Treu in poi e che ci accomunano a molti altri contesti europei. Nel complesso quindi questa ricerca, o anche altri contributi (Zucchetti, 2005; Pietrantoni, 2006; Ichino, 2006), sembrano essere particolarmente coerenti per intenti e osservazioni empiriche anche ad altre indagini – pur diverse per metodologia e campo d'indagine – relative alle forme innovative di nuovi sindacati – il caso *Change to Win* negli Usa, per esempio (Di Luca, 2008) – incentrati proprio sugli *esclusi di fatto* dal sindacato.

Potrà essere sembrato un po' troppo fuori tema parlare dei problemi dei sindacati, ma alla prova dei fatti nel presente studio di politiche attive del lavoro il sindacato pare essere il grande assente. Se spesso enti facenti parte delle organizzazioni dei lavoratori svolgono un ruolo di supplenza nell'ambito dello Stato Sociale (Ciarini, De Santis, 2008), è anche vero che nessuna delle donne intervistate che volevano avviare un'attività in proprio ha mai avuto rapporti con un sindacato. Probabilmente il fatto di vedere nel sindacato una risposta più remota di quella di mettersi in proprio è qualcosa di più di un segno dei tempi.

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, pag. 63.

## 2.6 Il problema dei percorsi di carriera

Una delle innovazioni più importanti che caratterizza l'evoluzione del mondo del lavoro riguarda il superamento di modelli organizzativi fordisti orientati alla logica del fare in casa (*to make*), piuttosto che del comprare. Un modello di sviluppo economico incentrato sulle acquisizioni, sulle diversificazioni dei prodotti di una stessa azienda, sulle *holding*, ebbe portato al cosiddetto gigantismo organizzativo, ben identificato da alcune metafore chiave, come ad esempio la piramide (Bonazzi, 2000; Morgan, 2007). Come noto questi modelli sono stati abbandonati sia da un punto di vista fattivo che retorico, a favore di modelli organizzativi orientati alla maneggevolezza, intesa in tutti i sensi, compresa quella di poter disporre con più duttilità della forza lavoro. Da un punto di vista lavorativo in questa sede preme sottolineare il fatto che i percorsi di carriera si sono evoluti profondamente, arrivando a far parlare a livello internazionale di *boundaryless career* (Arthur, Rousseau, 2001) o comunque ha lasciato il passo a studi circa l'evoluzione dei percorsi lavorativi durante gli ultimi due secoli circa, evidenziando l'impossibilità quasi strutturale della mobilità sociale per le donne tramite i percorsi di carriera (Mitch, Brown, van Leeuwen, 2004, p.24). Il concetto più importante in questo caso è quello riferito al fatto che un eventuale ascesa e crescita di un individuo non segue più i percorsi, le normative (statuite e di fatto) di un'organizzazione, ma si fanno sempre più esterne, anche per figure strategiche come quelle dei lavoratori della conoscenza (Tomlinson, 1999).

Trasponendo il dibattito a livello italiano non si può non prendere in considerazione almeno due punti: il concetto di carriera in italiano rende semanticamente male il significato che assume in inglese, cioè a livello internazionale o quantomeno nei contesti anglosassoni (Cuzzocrea, 2007); in Italia la carenza di grandi aziende e la presenza peculiare del lavoro autonomo presente in settori molto diversi fanno necessitare una riflessione diversa, una trasposizione non facile che qui si cerca solamente di abbozzare al fine di intravedere alcuni punti importanti nell'economia dell'analisi del lavoro in proprio o comunque dei percorsi professionali. Infatti si noterà che dietro i percorsi lavorativi che hanno portato una donna a proporsi a uno

sportello pubblico per farsi finanziare un lavoro in proprio vi sono prevalentemente percorsi *esterni* che non le hanno quasi mai premiato.

In sintesi si cerca di mettere luce su alcune contraddizioni presenti attualmente nel mercato del lavoro italiano, con particolare riguardo alle dinamiche inefficienti che il mercato del lavoro sta producendo. Infatti i percorsi di carriera *esterni* (basati cioè su percorsi frammentati e con più datori di lavoro) tendono a delinearli come esperienze di precariato piuttosto che di crescita e incremento di esperienze.

Da un punto di vista teorico il fenomeno dell'entrata nel mercato del lavoro può essere visto non soltanto come precarizzazione, ma anche come opportunità che può diventare più effettiva se supportata da opportune politiche. Un giovane che cambi lavoro spesso in effetti potrebbe disperdere le sue energie, come invece crearsi un forte bagaglio di esperienze.

Il problema di questo tipo di analisi è tuttavia che trascende il piano strettamente materiale. Ad esempio la propria crescita professionale non è collegata a temi pur importanti come ad esempio la tutela ad un futuro previdenziale. Sembra piuttosto più collegato al dibattito sulle effettive possibilità di fare carriera in lavori che invece tendono a "intrappolare" un lavoratore che rimane privo di possibilità di crescita (Frey, Pappada, 2004), o su vere e proprie nuove malattie del lavoro come il cosiddetto *workaholism* (Sawi, 2000). Le cosiddette trappole del precariato sono una prospettiva parziale, che non danno ragione *in toto* dei problemi di costruzione di una carriera *professionalizzante* basata anche su più esperienze di lavoro: in altre parole non spiegano come e quando un percorso frammentato può avere successo e come e quando invece può portare ciò che viene definito comunemente come precarietà, come appunto si è spesso sottolineato negli ultimi anni sia da accademici e studiosi, che da sindacati, giornalisti e «tecnici» prestati alla politica (Bertolini, 2002; Bertolini, Rizza, 2005; Bortone, Damiano, Gottardi, 2006; Nidil-Cgil, 2007; Pallini, 2006; Sacconi, Tiraboschi, 2006).

Non a caso da più parti si tende a valutare la maggior parte dei lavori frammentati come una carambola di esperienze senza valore nel suo insieme. Tant'è che fra gli autori più critici nei confronti dell'attuale condizione del mondo del lavoro vi è Luciano Gallino (2008) il quale pone l'accento proprio sul fatto che una crescita

professionale, un lavoro come *agency*, di fatto non può essere svolto da quasi tutti coloro che svolgono una carriera frammentata.

Questa presa di posizione, da sola<sup>27</sup>, smonterebbe la tesi secondo cui i percorsi di carriera esterni potrebbero essere dei volani per stimolare una crescita professionale anche per i giovani flessibili. Infatti senza apprendimento e accumulazione di capitale sociale e culturale è praticamente impossibile poter ambire a uscire da condizioni etichettabili come precarie da un punto di vista economico. Inoltre, a ciò si deve aggiungere che condizioni di lavoro che impediscono forme di apprendimento coerenti da un lavoro all'altro di fatto possono essere considerate esse stesse precarie, perché rendono impossibile l'espletamento dell'esperienza lavorativa come esperienza dotata di senso e autodiretta: in altre parole una carriera frammentata e incoerente porterebbe quasi sicuramente a nuove forme di *alienazione* (Marx, 1949).

Da un punto di vista dei meccanismi, una sistematizzazione può essere offerta da una letteratura anglosassone che pone l'accento su quali possano essere le tipologie di carriera e le forme di sapere che si rendono necessarie per attuare o meno un processo virtuoso.

**Tav. 4 Dimensione del sapere (individuale / collettivo) per tipologia di forma prevalente in un'organizzazione (codificato / tacito): tipologie di carriere (corsivo) e di saperi nelle organizzazioni (sottolineato)**

		Knowledg form	
		Codified	Tacit
Focus of knowledge	Individual	<i>Expertise / <u>functional expertise</u>; <u>occupational identity</u></i>	<i>Experience / <u>external hiring</u>; <u>retention of scarce expertise</u></i>
	Collective	<i><u>Encoded in systems / vertical career paths</u>; <u>functional specialization</u></i>	<i><u>Routines and relationship</u> / <u>rotation to broaden expertise</u></i>

Fonte: Arthur e Rousseau, 2001, modificato

Chiaramente l'assenza o la debolezza di certi percorsi da parte di un lavoratore può mettere in evidenza il tipo di percorso precario. Oltre a questo tipo di schema, possono valere ulteriori tipizzazioni dei percorsi di carriera ad esempio può essere discriminante considerare le diverse comunità di riferimento (Arthur, Rousseau, 2001):

- il settore industriale

<sup>27</sup> Di contributi scientifici che si schierano su questa interpretazione ve ne sono molti, qui per semplicità si è citato uno dei più noti studiosi.

- forma contrattuale
- il contesto territoriale
- l'ideologia di appartenenza
- l'afferenza a progetti specifici
- percorsi formativi comuni
- gruppi primari spontanei
- la famiglia
- gruppi e network virtuali
- l'azienda.

Invece da un punto di vista delle logiche dominanti attraverso le quali i percorsi di carriera possono essere discriminati, gli stessi autori elencano criteri di competenza (enfasi sul sapere e sul saper fare), relazionali (enfasi sul sapere essere) e “cumulative” (reperimento *just in case* delle competenze: criterio per certi versi maggiormente prossimo al concetto di *commodification*). Entrambe queste dimensioni possono essere incrociate con la triplice domanda del *knowing why*, *knowing how* e *knowing whom*<sup>28</sup>.

Tuttavia le osservazioni più interessanti in quanto più simili al contesto italiano giungono forse da altri paesi europei, alle prese con lo stesso problema delle inedite forme di lavoro. I già citati Supiot (2003) o van Berkel (2002) pongono l'accento sulla possibilità di tutelare i percorsi frammentati come diritto del lavoratore a farsi riconoscere esperienze diverse, magari complementari, coerenti e utili per contribuire all'idea comunitaria della più forte economia basata sulla conoscenza<sup>29</sup>. Il problema in questo senso non è detto che riguardi solo il lato della domanda di lavoro, ma anche quello dell'offerta, che potrebbe andare incontro a fenomeni di nomadismo senza meta. In effetti appare ormai assodato (Román, 2006: p. 191) che il passaggio a carriere frammentate non rappresenti a priori né un vincolo, né un'opportunità. Semmai è l'*atteggiamento* degli attori in gioco (i lati del mercato del lavoro, ma anche i sindacati e le altre istituzioni più coinvolte) a determinare il possibile successo o insuccesso di un giovane lavoratore che dipende sempre più da un *life*

---

<sup>28</sup> Si noterà che quest'ultima forma di conoscenza rimanda all'influenza dei «legami deboli» e più in generale delle forme di *social networking* dominanti in un contesto (Piselli, 1995).

<sup>29</sup> Si fa riferimento alla strategia dell'Unione Europea in tema di lavoro e occupazione.

*long learning* (Griffiths, 2004) garantito dalla qualità e *diversità coerente* dei progetti in cui viene coinvolto, più che da tutele sindacali tradizionali.

La domanda di lavoro ha cercato di scaricare i costi onerosi del lavoro italiano sulle nuove generazioni a danno però dei soli lavoratori non-standard. In questa categoria sociologica di “precari” ricadrebbero soprattutto coloro che lavorano a progetto in mono-committenza, o in generale tutti coloro che nascondono, dietro una posizione di libertà professionale, situazioni di bassissimo potere contrattuale e superflua presenza sul mercato come *supplier* di mentedopera, come del resto può essere un notaio, un architetto già affermato o un consulente senza albo ma comunque ben pagato<sup>30</sup>.

Anche l’attuale contesto di welfare dell’attivazione inserito in un contesto più ampio di individualizzazione dei contesti porta secondo autori come Borghi e Rizza (2006) a una nuova serie di istituzionalizzazioni isomorfe del lavoro come fatto sociale che vengono ricondotte fondamentalmente a tre forze in atto: le «esigenze di legittimazione politico-istituzionale»; il generale ripiegare verso il lavoro come fonte di incertezze, e quindi come fattore ansiogeno; «l’armonizzazione delle competenze e delle pratiche» come risposta all’entropizzazione delle prassi lavorative. Tali spinte isomorfe contribuiscono a creare un cittadino-lavoratore ipertrofico, in cui il proprio agire individuale surclassa ogni possibilità di sintesi collettiva come comun denominatore, utile eventualmente anche in sede di contrattazione e/o di forme di tutela collettiva.

Il tema è rilevante perché alla libertà giuridica non corrisponde la libertà di fatto. Ad esempio, è ormai risaputo che vi sono molte partite iva aperte (e spesso poi richiuse, il fenomeno dimostra che vi è molta turbolenza più che un fenomeno di massa come si vedrà oltre) perché altrimenti non si lavorerebbe, ovvero perché altrimenti il datore di lavoro non farebbe lavorare il (più o meno) giovane che sarebbe disposto per uscire quanto meno da un praticantato o da uno stagismo non retribuito. Nell’ambito di una sorta di fenomenologia del precariato quotidiano, vi sono anche altri casi interessanti, come ad esempio quelli di coloro che sono assunti come co.co.pro. e subiscono una contrattazione al lordo della propria retribuzione, andando a prendere meno in termini assoluti a causa dei progressivi innalzamenti delle aliquote

---

<sup>30</sup> Su questi temi si cercherà di fare più luce nei prossimi capitoli.

contributive. Tale asimmetria di potere nella contrattazione spiega in modo eloquente la difficoltà di larghe fasce di lavoratori a sindacalizzarsi e l'emergenza di tale *issue*. Succede, anche grazie ai gradi di libertà di cui i consulenti del lavoro e i responsabili del lavoro possono disporre, che a un lavoratore venga concesso un aumento di stipendio facendo caricare progetti extra che il datore di lavoro dovrebbe affidare all'esterno, ma che può dare a un suo parasubordinato rimanendo ligio alle norme. Capita quindi che per fare un lavoro in più si prenda ciò che si sta recriminando come aumento per il carico di lavoro già in essere, con l'ulteriore smacco di far risolvere il problema di ulteriori uscite al datore di lavoro che così le *internalizza*, le affida cioè a un collaboratore che di fatto è in pianta stabile. In un mercato del lavoro in entrata dominato dalla flessibilità e da asserti quali «la formazione di uno stagista costa...», e «il lavoro è a progetto perché non sappiamo cosa accade domani», l'equazione un lavoro in più, uno *stock* di retribuzione che vi si somma non sempre è garantita nonostante esso sia in qualche modo uno dei capisaldi dell'impianto neolibérale.

Probabilmente non vi è soltanto una questione di lato della domanda che attua comportamenti opportunistici. Se si osserva il mercato del lavoro anche solamente di una certa categoria di lavoratori – ad esempio i laureati in scienze sociali – ci si può accorgere che esistono delle dinamiche tipiche del *cultural gap*. Può capitare di osservare atteggiamenti tipici del lavoro subordinato garantito anche quando si è di fronte a contratti che non permetterebbero di beneficiare, ad esempio, di giorni di malattie o comunque di un atteggiamento poco votato al *commitment* e all'assunzione di responsabilità. Il discorso vale anche in negativo per il lavoratore: può succedere che il lavoratore a progetto non percepisca (o non voglia/possa/ambisca a percepire) la possibilità di avere più progetti con committenti diversi<sup>31</sup>. Nel complesso come sottolinea acutamente un autore come Accornero (2006, p. 127) in un libro intitolato proprio *San Precario lavora per noi*, i problemi del precariato provengono *anche* da una certa carenza di *capabilities* nel cogliere le opportunità oggi presenti.

---

<sup>31</sup> Si badi, questa considerazione presuppone che il datore di lavoro consenta nei fatti di svolgere altri lavori, dal momento che è noto che il rapporto di monocommitenza a volte è resa una condizione necessaria per continuare a lavorare, arrivando talvolta a impedire i diritti minimi come le “pause sigaretta”.

Al di là di considerazioni di stampo psicologico (capacità di lettura del proprio contesto e delle proprie potenzialità), giuridico (norme e tutele sindacali) o economico (le scelte razionali), a livello sociologico probabilmente una delle chiavi di lettura più stimolanti può essere quella di capire quali siano gli assunti taciti che i lati della domanda e dell'offerta del mercato del lavoro mettono in atto in un contesto di frammentazione "obbligata" delle carriere. I fenomeni prima accennati e scelti perché idealtipici possono trovare una spiegazione convincente non solo nella razionalità di un comportamento, o nell'opportunismo di regole divenute lasche, ma con le aspettative da parte di lavoratori e datori di lavoro.

La frammentazione delle carriere infatti non è detto che abbia portato a cambiamenti altrettanto repentini nelle mentalità e nella cultura di un Paese che è stato fondato – almeno per i decenni del miracolo economico e delle grandi conquiste del sindacato – sul posto fisso di lavoro e su una parte di lavoro autonomo o incardinato in albi, o nel commercio. La cosiddetta *carriera interna* (scalare una gerarchia di un'organizzazione) forse non è stata sostituita da quella *esterna*, come invece è molto più facile ravvedere in contesti culturali diversi come quello anglosassone. Eppure è potenzialmente sempre più importante interpretare con questa chiave le scelte di un individuo, anche in ipotetiche chiavi predittive. La carriera interna fa perno su un concetto di fedeltà, ma anche di costruzione progressiva dei propri *credits* all'interno di una struttura che d'altro canto sarà poco avvezza a tollerare una troppo forte dinamicità o addirittura rapporti che si interrompono (Nisbet, Thomas, 2000). In questo senso appare ancora meglio contestualizzata l'affermazione di Sennett (1997) quando scriveva ormai più di dieci anni fa che bisogna imparare a dimettersi prima di essere licenziati: nei contesti anglo-americani sicuramente è così, ma in un'azienda o una P.A. italiana è forse più probabile che vi sia maggiore enfasi a continuare a percorrere una carriera all'interno di una realtà, piuttosto che fare dei salti progressivi passando da un posto a un altro, rischiando di destare più sospetti che interesse, a meno che non si sia già professionisti rinomati. Questa eventuale dinamica a voler rimanere in una realtà pur non avendone vincoli e vantaggi nel presente potrebbe essere rafforzata anche dal fatto che spesso si inizia in un'azienda con condizioni materiali (salario, *benefits*, e altro) non buone, e che quindi in qualche modo risulterebbe necessario prima capitalizzare il proprio sforzo e il proprio *commitment*



all'interno di quella struttura prima di cambiare posto di lavoro. Sarebbe come se si dovesse riuscire a riscuotere un credito che si paga all'inizio. È probabile che senza questo tipo di meccanismo sarebbe molto difficile aprirsi nuove posizioni di rilievo, a meno che non si riesca a coltivare un capitale sociale ascrivito o performato. La pluricommittenza in questo caso diventa una possibilità che senza aiuti e garanzie effettive, più che garantiste e passive, diventa poco probabile da vedersi realizzare in giovani che vantino, magari, solamente un forte capitale culturale.

Forse tirando le somme non è del tutto sbagliato ipotizzare che il mercato del lavoro che abbia risposto alla frenetica ondata della flessibilità con prassi culturali più vecchie di quanto ci si potesse aspettare. Fatto sta che i meccanismi soggettivi grazie ai quali si costruisce e si pensa al proprio passato e quindi al proprio futuro (Weick, 1996; Nisbet, Thomas, 2000) sono sicuramente importanti nel determinare le scelte di un individuo. Come conseguenza di questo punto di vista che fa leva sui concetti di atteggiamento (Arthur, Rousseau, 2001)<sup>32</sup>, di *habitus*, soprattutto se collegato al tema delle cosiddette «tecniche introiettate» (Mayrhofer, Strunk, Schiffinger, Iellatchitch, Steyrer, Meyer, 2004, p.20), di valori nel lavoro, ne consegue a catena che lo studio dei fruitori di un servizio di sussidio al lavoro autonomo non può che prescindere dalla consapevolezza di questi meccanismi, oltre ovviamente alla conoscenza di un territorio e delle effettive dinamiche del mercato del lavoro.

A conclusione di questo paragrafo si può dire che seguendo le evidenze empiriche sembrerebbe di poter dire che il lavoro sarà anche una cosa diversa da una merce qualsiasi, ma viene spesso interpretata come tale da chi la domanda e da chi la offre. Questi ultimi forse vedono nel lavoro più che la concessione del proprio tempo, la possibilità di accaparrarsi una risorsa, il lavoro, utile non solo per poter consumare e vivere, o per avere un'identità sociale, ma anche come condizione per averne altro (criteri di affidabilità, lealtà e presenzialismo ritenuti positivi e meritori da entrambe le parti). Infatti la conseguente conclusione dei Gallino è che *«La flessibilità funge altresì da mezzo di comunicazione: è un modo per far sapere a coloro che stanno meglio che nel caso non acconsentano a ricevere salari calanti e a fruire di minori*

---

<sup>32</sup> Pur non avendo qui spazio, si cita una frase di uno studioso vicino al filone di Karl Weick già contenuto nel collettaneo di Arthur e Rousseau di Hall: *«Career as the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of person's life»*

*diritti, il lavoro andrà in misura crescente a chi sta peggio.»*<sup>33</sup> In questi termini il lavoro si pone appunto come competizione in un «libero» mercato, dove per libero si intende più che altro il potere discrezionale del lato datoriale e la rispettiva divisione, frammentazione e individualismo dei lavoratori non-standard (o almeno di una buona parte di essi). Come si vedrà nella parte empirica di questo lavoro, il percorso di carriera di molte donne è stata effettivamente caratterizzata da percorsi che le hanno penalizzate: per molte di loro quindi la politica attiva del lavoro riferita agli incentivi all'auto-impiego sarebbe una soluzione *autogena* a condizioni disagiati presenti nel mercato del lavoro da loro esperito.

## 2.7 Il fattore apprendimento nei lavori

Il tema dell'apprendimento non è certo nuovo nell'alveo dello sviluppo economico (Oecd, 2007; Scott Murray, Owen, McGaw, 2005). In questo paragrafo preme sottolineare l'influenza positiva e negativa che la prospettiva del lavoro come *agency* può esercitare nel lavoro, soprattutto in contesti in cui prevale la caratterizzazione della società dei lavori, al plurale (Accornero, 2000).

Dal punto di vista dei meri titoli di studio, le efficienze di lungo periodo si realizzano attraverso lo sfruttamento pieno degli investimenti in scolarizzazione e formazione dei più giovani che non sono produttivi mentre studiano, raggiungendo al contempo la possibilità di avere equità intergenerazionali. Pur rincorrendo i tassi di occupazione dettati dalla strategia di Lisbona, non si starebbero considerando sufficientemente indicatori come la produttività del lavoro<sup>34</sup>. È noto che nei Paesi dove si studia circa 12 anni, il livello di reddito pro-capite è di circa otto volte superiore a quello dove si studia in media 6 anni (l'effetto moltiplicativo è evidente) (Boeri, Galasso, 2007). L'eventualità che tali effetti siano statisticamente stocastici è ormai ampiamente confutata. Tuttavia in Italia vi è stato nel corso dei decenni un fenomeno difficilmente rilevabile da statistiche e che mina alle radici questi meccanismi virtuosi, e che viene colto da taluni nel sistema scolastico come parte del

---

<sup>33</sup> Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, pag. 139

<sup>34</sup> Quest'ultima sta diminuendo proprio quando invece essa si stava finalmente allineando nei primi anni '90 a quella statunitense, dopo decenni di lenta ma progressiva rincorsa (Boeri, Galasso, 2007).

più grande sistema sociale: l'indebolimento del *prestigio sociale* della scuola, almeno per quanto attiene quella dell'obbligo<sup>35</sup>, e il relativo decadimento del ruolo dell'insegnante nei confronti degli alunni e dei relativi genitori sarebbe una delle cause che starebbero alla base di cattive performance che si riverbererebbero nell'economia nel lungo periodo (Boeri, Galasso, 2007). Chiaramente questi segnali di difficoltà del sistema scolastico italiano possono essere ravvisati negli *output* medesimi relativi alla *literacy* (Ocse, 2006). Gli effetti non migliorano se si parla di istruzione terziaria, dal momento che si riscontra sempre più la difficoltà di far fruttare lo studio a livello economico, a causa anche di problemi concomitanti come la *chiusura*, weberianamente intesa, degli ordini professionali e la struttura produttiva del Paese eccessivamente frammentata<sup>36</sup> (Reyneri, 2006a, p. 15). Anche il fatto che un titolo di studio terziario riesce a pagare meno rispetto ad altri Paesi influisce nel rendere meno allettante compiere degli studi il cui complimento è comprovato alzare sensibilmente i livelli di produttività (Boeri, Galasso, 2007: 52). Questo fatto assume maggiore importanza nell'economia del presente lavoro se si prende in considerazione il fatto che molte donne (o comunque molte persone con alto titolo di studio) pur essendo fortemente scolarizzate non riescono a far valere in termini economici e di soddisfazione nel lavoro tale titolo. Infatti la questione culturale che limiterebbe la produttività di molte energie è ben visibile soprattutto in quei settori e per quelle figure professionali ad alto valore aggiunto – ovvero i settori dell'economia della conoscenza – in cui la *chiusura* prima menzionata viene non

---

<sup>35</sup> Una delle cause ritenute principali di questa erosione di prestigio viene riscontrata nello slittamento della professione dell'insegnante da ruolo sociale prioritario (gli anni della ricostruzione) a sorta di *second earning* (ultimi decenni). A ciò si dovrebbe aggiungere che la struttura sindacale che si è andata a creare nel corso del tempo ha contribuito ad affermare principi di *equità* in luogo di principi di *meritocrazia* (o anche solo di principi di retribuzione e scatti di carriera in funzione delle prestazioni, che sarebbe un'accezione meno forte) che hanno prodotto un effetto perverso di livellamento verso il basso delle aspettative, nonché frustrazioni nella passione profusa nel lavoro di insegnante, che ha poi comprensibilmente dato spago a un processo semiotico di dequalificazione dei titoli di studio (studiare in funzione dell'ottenimento del "pezzo di carta"). Infatti la conclusione delle politiche retributive e di carriera votate all'egualitarismo portano alla conclusione che: «Pagare tutti i docenti allo stesso modo anziché premiare quelli più bravi e subire la mobilità degli insegnanti, anziché gestirla, non funziona» (Boeri, Galasso, 2007: 51).

<sup>36</sup> Specularmente a quanto approfondito precedentemente, Boeri e Galasso (2007) osservano che se si guarda dentro il mondo accademico – ma il discorso vale in modo perfettamente speculare nel mondo dell'imprenditoria nonché in quello delle cosiddette libere professioni – valgono considerazioni analoghe a quelle svolte in precedenza per il mondo degli insegnanti: «alla fine conta soprattutto essere figli di papà. I giovani laureati appartenenti a famiglie i cui genitori sono laureati hanno salari del 5 per cento più elevati dei laureati provenienti da famiglie di non laureati» (Boeri, Galasso, 2007: 55).

solo esercitata sotto forma di norma (si pensi ai meccanismi degli albi professionali e delle lunghe «gavette»), ma sono ormai illegali da un punto di vista comunitario. Qui lo iato fra i meccanismi del mercato del lavoro e il diritto da parte delle nuove generazioni di essere parte integrante effettiva e a pieno titolo della vita economica e sociale del Paese, soprattutto per quanto riguarda il lavoro autonomo, è stridente. Infatti a differenza di quanto dovrebbe presupporre un mercato concorrenziale, molte professioni in Italia, soprattutto quelle *liberali*, sono di fatto appannaggio di ben precisi *ceti sociali* che sono interessate in primo luogo ad assicurarsi rendite di posizione (Boeri, Galasso, 2007: 123).

Quale che sia l'effettiva valenza di questi problemi nel contesto italiano e l'effettiva possibilità da parte di molte persone di optare per delle politiche attive del lavoro per aggirare i problemi su menzionati, rimane il fatto che per tutte queste figure di persone che di fatto empiricamente sono ricadute nel campione di analisi valgono i seguenti principi:

- da una parte l'apprendimento *formale* e *non-formale* si manifestano come un investimento dalla resa incerta e non sempre soddisfacente, sia in termini materiali che espressivi;
- anche nei casi di lavoro di cura a basso valore aggiunto, o nel commercio tradizionale (anche se come si vedrà molto spesso il commercio o altre attività hanno delle forti componenti di innovatività), il fattore dell'*informal learning* risulta strategico per lenire i problemi dettati dalla cosiddetta *malattia dei costi* teorizzata da Bomoul (Paci, 2007).

Nel complesso quindi risulta molto difficile a priori, o su soli dati secondari, capire quanto una persona riesca ad apprendere e quanto riesca a far fruttare il proprio sapere in un lavoro. Si vedrà con l'analisi qualitativa che il fattore *learning* è comunque molto importante.

## 2.8 Mercificazione, budget time, e tipologie del lavoro flessibile

Il lavoro non è una merce è un'affermazione che dovrebbe essere ormai consolidata sia da destra come da sinistra, da sociologi come da economisti, dal momento che

basterebbe citare Solow (1994) o altri (Brucchi, 2005) per prendere atto delle atipicità radicali del lavoro come prestazione (e quindi cessione del proprio tempo e della propria fatica) soggetta a pagamento come ricompensa per questo “disturbo”. Alcune dinamiche di *proletariato di ritorno* come ad esempio la competizione al ribasso sono però riemerse secondo autori come Gallino (2007) e molti altri. La competizione al ribasso dei lavoratori al fine di evitare la disoccupazione è infatti una delle conseguenze più pericolose della cosiddetta flessibilità, dal momento che sembrerebbe ormai diventata prassi consolidata quella da parte del lato dell’offerta di lavoro di imporre tempi di lavoro e condizioni poco ergonomiche in quanto soggetti a non rinnovo dei contratti (Gallino, 2007: 9).

Per una corretta analisi di un fenomeno che ha radici soggettive come queste, è opportuno prendere in considerazione anche i meccanismi che ne stanno alla base, ovvero le aspettative nei confronti del lavoro e dell’occupazione. Infatti un sentimento generico di impossibilità di poter giungere a occupazioni stabili, e quindi sicure, è alla base di questi meccanismi che vanno a vantaggio del lato datoriale che investono il tema dei percorsi e traiettorie di carriera (cfr. omonimo paragrafo). I dati citati in questo volume che è uno degli ultimi in ordine temporale ad aver affrontato il problema affermano che:

*«È però significativo che anche a 24 mesi di distanza dall’avvio d’un rapporto di lavoro dipendente solamente il 33 per cento di coloro che l’avevano iniziato con un contratto a tempo determinato, secondo rilevazioni del 2005, risultassero passati al tempo indeterminato. Sull’insieme dei lavoratori temporanei in attività a un dato momento, quelli che si attendono che il proprio contratto superi (ancora) i 12 mesi sono meno del 20 per cento»<sup>37</sup>*

In questo senso la mancanza di assunzioni a 2 anni di distanza – fatto questo che potrebbe anche essere soggetto a diatribe sul fatto se il bicchiere sia mezzo pieno o mezzo vuoto – assume un significato superiore se viene letto associandolo al fatto che soltanto un lavoratore su cinque crede che il proprio lavoro sarà ancora in essere a distanza di un anno: è evidente che esiste una consapevolezza radicata che il lavoro è ormai un’esperienza *dell’oggi senza un domani sicuro*, e che ciò può sicuramente

---

<sup>37</sup> Gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro, Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro, Roma, luglio 2006, citato in Gallino, L. (2007), *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, pag. 13.

portare a fenomeni di competizione perversa fra i lavoratori che devono in qualche modo assicurarsi oggi delle *chance marginali* in più per continuare a lavorare. Anche istituti prestigiosi come il Censis osservano che la notevole crescita occupazionale degli ultimi cinque anni ha prodotto delle conseguenze etichettabili come «il lavoro a ogni condizione» dal momento che, soprattutto per l'insieme delle professioni a basso livello, si è rafforzata una domanda di lavoro tipica del tessuto industriale italiano che però non è coerente con gli obiettivi degli innalzamenti delle competenze per alimentare l'economia della conoscenza più avanzata del mondo (Censis, 2007). La comprensione delle aspettative dei lavoratori appare una chiave di lettura efficace nel comprendere anche analisi tanto differenti fra gli studiosi. Persone più allineate al paradigma neo-liberale dominante pongono l'accento sull'innalzamento dei tassi di occupazione, mentre da altre parti si parla ovviamente della qualità del lavoro a cui si ha obiettivamente più facile accesso. In un'ottica di *insiders vs. outsiders* può essere interessante il concetto di “numero chiuso”. Esisterebbe, stanto a questa interpretazione di Gallino (2007: 40), una sorta di nucleo di fortunati che sarebbero retribuiti con un contratto a tempo indeterminato (circa un quarto), e poi una serie di altre figure che rimarrebbero impiegate in modo più o meno continuo e precario al fine di supportare questo stesso nucleo, alla bisogna degli stabili.

Il lavoro fisso, il “posto” come lo si è conosciuto anche dalla cinematografia<sup>38</sup> diventerebbe un'eccezione volta a premiare i migliori, o comunque pochi. Questi ultimi, accettando un lavoro fisso in luogo della flessibilità probabilmente cadrebbero in meccanismi retributivi sfavorevoli – basti pensare ai contributi degli economisti del lavoro che relegano come meno rapida la crescita retributiva dei dipendenti rispetto agli indipendenti (Costa, 1997) anche se i percorsi misti da dipendenti a indipendenti sembrano essere sfavorevoli rispetto a chi rimane nella stessa condizione (Hyytinen, Rouvinen, 2006) – ragione per la quale si potrebbe incalzare affermando che probabilmente coloro che saranno impiegati a tempo indeterminato saranno una fascia di persone meglio tutelate, ma non può dirsi se saranno necessariamente i migliori. Rimane il fatto che gli “insider/outsider” del mercato del

---

<sup>38</sup> Si pensi all'omonimo film di Ermanno Olmi, ma sarebbero utili tutti i film in cui tutti i protagonisti sono assunti a tempo indeterminato, come ad esempio la saga di *Fantozzi*.

lavoro si denoterebbero in futuro con la presenza/assenza di contratti “decenti”<sup>39</sup> in quanto un’occupazione qualsiasi da alternare alla non occupazione si troverebbe abbastanza facilmente.

Si è incentivata la creazione di un divario, di una frattura, fra lavoro indeterminato e lavoro a tempo determinato, rendendo il secondo sempre meno garantito e appetibile in quanto “merce”, cioè dal punto di vista delle efficienze nel breve periodo dell’impresa<sup>40</sup>. Questi meccanismi che puntano a far risparmiare sulla forza lavoro in termini di puro *costo aziendale* possono avere una sostenibilità anche economica solo nel medio-breve periodo dal momento che perseguendo una logica del risparmio sulla forza lavoro si rischia di non prendere in debita considerazione il problema del costo del reclutamento e della formazione delle risorse umane. Tuttavia se ciò accade deve esservi un tornaconto. Nonostante la forza lavoro interinale, ad esempio, costi di più perché l’azienda dove il lavoratore effettivamente lavora deve pagare anche l’azienda che offre il servizio di “appalto”, evidentemente per una serie di tipologie di lavoro che sono indispensabili, ma solo in certi periodi e che non vanno a toccare alcuni *asset* fondamentali di un’azienda, i conti economici complessivi tornano. Sicuramente una parte dell’economia dei servizi è a basso valore aggiunto e può sopportare dinamiche di questo tipo, ma la parte che conferirebbe maggiore valore aggiunto potrebbe aver bisogno di condizioni contrattuali migliori per non disperdere e dissipare inutilmente il sapere che viene prodotto *ipso facto* in molti contesti produttivi. Quali che siano le conseguenze incerte di queste scelte lavoristiche nel lungo periodo che sembrano non essersi ancora arrestate<sup>41</sup>, le conseguenze maturate in questo ultimo decennio sarebbero (Gallino, 2007: 54-5):

---

<sup>39</sup> Questo termine a livello internazionale è in uso per indicare un lavoro con sicurezza, incolumità e retribuzione dignitosa stante ai parametri del terzo mondo, più che a quelli qui discussi.

<sup>40</sup> Pare ragionevole supporre che nel lungo periodo un’azienda abbia una convenienza a formare e a capitalizzare i naturali benefici di una forza lavoro stabile. In questo senso i vantaggi per le imprese si limiterebbero nel solo breve periodo.

<sup>41</sup> Si pensi ad esempio al dibattito sull’innalzamento dell’orario legale di lavoro che potrebbe essere portato a 65 ore. Attualmente vige la Direttiva 88 del 2003 all’interno della Comunità Europea. Tuttavia, probabilmente, questo provvedimento andrebbe toccare molti giovani, la cui carriera all’inizio sarà in parte esecutiva anche nei casi in cui abbia prospettive creative. La conseguenza più grave potrebbe essere quella di incentivare l’immobilità verticale, cioè la difficoltà che una persona senza possibilità relative al *knowing whom* possa avere le medesime opportunità di un figlio di qualcuno, come la Costituzione Italiana afferma nel secondo comma dell’articolo 3.

- 1) la nota crescita dell'occupazione intesa come numero di persone fisiche che abbiamo svolto qualche ora di lavoro retribuito, a prescindere dai diritti e dalla quantità di ore effettivamente lavorate;
- 2) la conseguente stasi, se non diminuzione, della produttività del lavoro scaturita dal rapporto lavoro / ore lavorate.
- 3) la conseguente attribuzione di tale mancato sviluppo all'introduzione massiccia di forme di occupazione *fixed-term*.

Queste osservazioni riaprono la questione della convenienza e dell'effettivo apporto di un aumento dell'occupazione a prescindere dallo studio e dall'analisi del tipo di occupazione, o ad esempio del ritmo al quale cresce la produttività, che nel caso italiano non sono molto positivi stando ai dati rilasciati dall'Istat, già peraltro discussi in Boeri Galasso (2007). Un tema collegato che è di interesse perché collega i nuovi lavori nei servizi con forme di taylorismo di ritorno sono quelle legate alla gestione dei tempi. Sembrerebbe che l'adozione massiccia del cottimo porti sia i lavoratori che coloro che ne gestiscono l'organizzazione, a schiacciare qualsiasi tempo morto, al fine di rendere effettivamente produttiva tutta la presenza in un ufficio o luogo di lavoro. Tale *densificazione* del lavoro (Gallino, 2007: 98) sarebbe pertanto accettato da entrambe le parti perché anche i lavoratori sarebbero portati a ritenerlo in qualche modo vantaggioso<sup>42</sup>.

Una delle osservazioni più interessanti deriva dal fatto che questo fenomeno di intensificazione si inserisce in un quadro più generale di abbassamento dei tassi della produttività del lavoro. Per quanto sia difficoltoso prendere in esame due dati aggregati che fanno riferimento oltretutto a due universi diversi (la produttività che si misura su tutta la forza lavoro; l'intensificazione del lavoro e l'annullamento dei tempi morti nel lavoro è un'analisi specifica del lavoro flessibile e del relativo *overlapping* di mansioni e addirittura contratti di lavoro distinti che coesistono in un determinato momento), è interessante notare che esiste un fattore che tende a creare un divario fra il lavoro tradizionalmente inteso delle fabbriche e nei settori dei servizi, e quello non indipendente a tempo indeterminato regolato da questa flessibilità: le forme tradizionali hanno orari certi e una relativa certezza di avere

---

<sup>42</sup> Sul fatto che tali fenomeni siano generalizzati in occidente ed egemoni da un punto di vista ideologico, basti citare uno dei motti di Nicholas Sarkozy durante le elezioni del 2007: «Lavorare di più per guadagnare di più».



sacche di fisiologico riposo, cioè un'organizzazione del lavoro che tende a non essere frenetico e compulsivo, per quanto magari irreggimentato in un'organizzazione che tende a essere asfissiante e inibente la creatività e la libera iniziativa; le forme innovative e flessibili spronano le persone a far sì che in un'ora "reale" di lavoro si possano compiere più mansioni e che tutto il tempo reale, e quindi anche le pause pranzo, i fine settimana o altro, possano essere impiegate per svolgere lavori, anche frazionati e di piccola durata. Nel primo caso si hanno a disposizione anche organizzazioni che lottano e negoziano per migliorare le condizioni igieniche del lavoro; nel secondo prevale un individualismo che tende a far credere alle persone che esiste una competizione con gli altri lavoratori per accaparrarsi il lavoro e che la propria forza lavoro – impiegata in modo tale da poter auto-imporsi perfino un *surmenage* – possa portare a vantaggi marginali in termini quanto meno di retribuzione (più lavori a cottimo svolgo, più guadagno e più si hanno possibilità di rimanere nel mercato del lavoro) sulla cui convenienza vi può essere più di un dubbio. Nel primo vi saranno più probabilmente capacità di organizzare la forza lavoro in forme di tutela (anche laddove non esistessero o non fossero giunti i sindacati); nel secondo caso i datori di lavoro avranno tutto l'interesse a praticare forme rieditate di *drive system* e di controllo dell'erogazione del cottimo che appunto possono portare a taylorismi di ritorno, ma non certo a metodi fordisti<sup>43</sup>. Il problema del *budget time* quindi appare essere particolarmente difficile da sciogliere, proprio perché l'autonomia formale sembra equivalere spesso a minori possibilità di auto-organizzazione. Si noterà nell'analisi delle interviste qualitative che tale aspetto ritorna come prioritario, spesso declinato nell'accezione della conciliazione.

Un ultimo aspetto interessante può essere quello di capire se esistono diverse tipologie di lavoro flessibile che possano scremare in un *continuum* le persone con minori *skill* e possibilità di affrancarsi dalla flessibilità, da coloro che vantano maggiori *skill* e maggiori chance di superare, magari in futuro, ciò che chiamiamo precariato. Le tipologie individuate mutate dalla letteratura statunitense (Herzenberg, Alic, Wial, 1998) sono quattro:

- lavoro razionalizzato, strettamente vincolato da fattori tecnici e organizzativi;

---

<sup>43</sup> Come noto, Henry Ford aumentò sensibilmente i salari per tutti gli operai: una politica retributiva opposta a quella che si riscontra di solito per i lavoratori flessibili, che sono pagati spesso male e contemporaneamente a risultato.

- lavori a qualificazione medio-bassa e ad alta intensità di forza-lavoro, non razionalizzabili con le tecniche dell'Organizzazione Scientifica del Lavoro;
- lavori semi-autonomi comportanti in genere attività di controllo sull'attività e sul comportamento di altre persone;
- lavori che presuppongono di per sé una qualificazione elevata e sono svolti in condizione di notevole autonomia e responsabilità: sistemisti informatici, medici, insegnanti, specialisti di analisi biologiche, architetti, ingegneri progettisti, ricercatori di scienze naturali o umane, giornalisti ecc.

Le prime tre forme di lavoro si muovono chiaramente su un *cuntinuum* peggiore-migliore condizione di lavoro *in quanto* peggiore-migliore posizione nel lavoro e ricchezza del proprio lavoro in termini di competenze. Anche la quarta tipologia si inserisce coerentemente in questa scala ordinale, eppure a differenze delle prime tre appare essere l'unica che può ambire ad effettivi meccanismi di affrancamento dalla flessibilità intesa come precarietà. A livello analitico così viene esplicitata la quarta categoria da Gallino (2007):

*«Sistema 4: lavori a elevata qualificazione e autonomia intrinseca. È una categoria di lavoratori bifronte. Sicuramente una parte di essa comprende lavoratori che si suppone potrebbero sopportare, almeno a breve o medio periodo, limitati costi personali e familiari derivanti dall'avvento del suddetto scenario di flessibilità. La qualificazione elevata, in specie se unita a un'esperienza ben costruita, fa del loro lavoro una merce scarsa e quindi pregiata sul mercato. Ciò porta la maggior parte di loro non solo a non temere, ma anzi a gradire i contratti a tempo determinato di breve periodo.»<sup>44</sup>*

Sulla prima osservazione vi è da dire che non è detto che una risorsa scarsa si traduca conseguentemente e automaticamente in una buona capacità di farsi pagare e far valere la propria professionalità. Basti citare ad esempio il problema del potere contrattuale che dipende anche dalla consapevolezza che i lavoratori hanno della propria forza e dell'effettiva possibilità che i lavoratori hanno di bloccare il flusso produttivo se organizzano uno sciopero o se – come in questo caso – decidono di rifiutare una commessa, cioè un lavoro. Per quanto una risorsa possa essere scarsa vi è la possibilità che un lavoro altamente qualificato possa essere sostituito con un

---

<sup>44</sup> Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, pag. 92.

lavoratore con minori competenze perché accetta condizioni peggiori (dove le condizioni, si badi, non sono soltanto quanti soldi si prende, ma anche a quali condizioni organizzative e gestionali si lavora). Questo è possibile, chiaramente, solo se il lavoro ad alta qualifica viene percepito e stimato come non così fondamentale. E anche in questo caso vi possono essere delle condizioni per cui un datore di lavoro non è interessato ad avere il meglio perché magari crede che non sia discriminante per il proprio mercato o i propri utenti. Un'azienda – ma anche una pubblica amministrazione o un ente del Terzo Settore – potrebbe decidere di affidare un lavoro ad alta qualifica (al netto di eventuali distorsioni presenti nel mercato del lavoro come ad esempio le segnalazioni a chiamata individuale diretta o per interposta persona), poniamo una perizia di una professione senza albo, a una persona che chiede meno in termini di soldi e di altre condizioni perché appunto non valuta essenziale doversi avvalere di manodopera di alta qualità. I contratti a tempo determinato inoltre pongono lo stesso un problema di incertezza che è tanto più pressante quanto più il lavoratore non è un professionista affermato. Inoltre nel breve-medio periodo vi è una relativa ambiguità in termini di crescita professionale che solo da un punto di vista teorico può crescere nel tempo, ma nel breve periodo rimane appunto nell'alveo dell'incertezza. Gallino analizza anche il lungo periodo:

*«Nel lungo periodo, tuttavia, se il predetto scenario di flessibilità si mantiene, le prospettive possono cambiare anche per questi lavoratori. Sul loro orizzonte professionale, le nubi più nere provengono dalle esigenze di formazione permanente e dallo sviluppo tecnologico. Notiamo al riguardo, per prendere uno dei casi meglio conosciuti, che il 50 per cento delle conoscenze di un medico – stimano gli esperti – diventa al presente obsoleto entro dieci anni. Ora, accade che l'obsolescenza delle competenze d'un sistemista informatico, o d'un consulente di servizi finanziari, o d'un specialista di logistica, sia ancora più rapida. [...] Nella situazione odierna succede altresì, ricordiamolo, che cambiare spesso datore di lavoro implichi non avere né tempo né voglia né soldi per curare la propria formazione. E quanto più si è seguito un percorso di carriera affidato unicamente alle prestazioni individuali, tanto più ci si scopre deboli dinanzi all'irrompere d'una tecnologia che emargina in pochi anni la propria professione.»<sup>45</sup>*

Anche questa affermazione coglie nel segno le questioni più importanti che investono le professioni a più alto valore aggiunto e quelle che maggiormente

---

<sup>45</sup> *Ibid.*, 93-4.

possono fare della flessibilità un'opportunità piuttosto che un vincolo proprio perché si va a insistere sul tema del sapere e del "meta-sapere", cioè sull'apprendimento, sia esso non formale o informale (posto che quello formale sia già stato conseguito, affermazione plausibile per questa categoria di flessibili "n° 4"). Ciononostante l'analisi può essere arricchita di ulteriori dettagli. Nel lungo periodo tali figure professionali sarebbero in forte difficoltà perché non avrebbero il tempo di formarsi e aggiornarsi. Ciò appare del tutto probabile per quanto attiene l'apprendimento non formale, il quale potrebbe essere colpevolmente sottovalutato o non gestibile in un contesto di lavori frenetici in cui – molto probabilmente – una parte del tempo dedicato alla propria professione (cioè a lavorare) dovrebbe essere spesa proprio per auto-promuoversi. In altre parole si può presupporre che un lavoratore ad alta qualifica deve spendere del tempo per fare pubbliche relazioni, che altro non sarebbe che altro tempo non retribuito da prendere in considerazione nel bilancio complessivo della convenienza della flessibilità. Eppure questo effetto negativo potrebbe almeno in parte essere lenito dall'*apprendimento informale* che potrebbe essere incentivato dal fatto che una persona può lavorare per molti datori di lavoro diversi apprendendo diversi modi di lavorare, e accrescendo (se lavora bene!) il proprio capitale sociale. È chiaro che tale effetto può essere limitato e che un medico non apprende nuove nozioni – cioè il frutto della ricerca e sviluppo portata avanti a livello mondiale – semplicemente lavorando in modo più flessibile, magari andando a lavorare in dipartimenti e ospedali diversi; però è anche vero che la commistione dei saperi, soprattutto dei *saper fare* e dei *saper essere*, può fornire un effetto positivo, forse soprattutto per quelle professioni che si riferiscono alle scienze sociali, dove cioè esperire diversi contesti produttivi (o di altra natura) può essere fonte di apprendimento *ipso facto*. Ad esempio un sociologo, uno psicologo o anche un giurista può apprendere molte cose svolgendo lavori diversi e per committenti diversi, purché questi lavori siano sempre coerenti con il proprio bagaglio di esperienze precedenti. Solamente in modo molto marginale un medico apprenderà nozioni che possano colmare l'obsolescenza dei propri saperi, anche perché l'apprendimento informale presupporrebbe a questo fine dei contesti lavorativi di eccellenza, che chiaramente non possono essere acceduti da tutti, e nemmeno dalla maggioranza delle persone. Chiaramente questo effetto dell'apprendimento

informale è comunque solamente parziale, dal momento che in queste dinamiche, oltre a non poter essere coinvolte forme di sapere più prettamente codificato, influiscono pesantemente anche le buone dinamiche fra i lavoratori, cosa che attraverso un'eccessiva frammentazione dei gruppi di lavoro tende a essere addirittura disincentivato. In altre parole l'apprendimento informale è una variabile importante, ma che può essere anche negativa: in un contesto di lavoro, per quanto ad alta qualifica, le proprie competenze possono essere di fatto anche erose.

Nel complesso quindi si crede utile aver approfondito alcuni temi che soltanto un'analisi qualitativa riuscirà a prendere in considerazione. Da un punto di vista teorico, tuttavia, questi problemi appaiono non del tutto risolti, quanto appena iniziati a essere affrontati seriamente.

### *2.9 I problemi di welfare e di tutele previdenziali dei lavoratori non-standard: la prospettiva della Gestione Separata Inps*

Una volta osservati e letti alla luce del dibattito italiano e straniero l'evoluzione e le peculiarità del lavoro non-standard in Italia appare utile focalizzare l'attenzione sui temi tradizionali del mondo del lavoro che per queste categorie di lavoratori sono ancora emergenti. Fra le conquiste del mondo del Lavoro, contrapposto al Capitale, vi rientrano senza dubbio i diritti previdenziali nell'accezione non tanto universalistica, di base, e di contrasto alla povertà, quanto il diritto a una terza età dignitosa, indipendente economicamente. Come noto, i profondi cambiamenti del mercato del lavoro italiano a partire dalla metà degli anni '90 (si pensi alla Riforma Dini) nascono col mal celato intento di creare un'equità attuarile *scaricata* sulle future generazioni. Di questo tema le nuove generazioni sono costrette a fare i conti, se non nel presente (Catania, Vaccaro, Zucca, 2004), almeno nel futuro (Capp, 2005; Cerp, 2003) in cui diventerà palese nell'opinione pubblica il problema previdenziale. Oltre ai problemi previdenziali, che portano con sé tutta una serie di diritti negati in materia di infortunistica, di maternità e paternità e altro, si crede opportuno

focalizzare l'attenzione anche sul versante della rappresentanza, ovvero sul ruolo che i sindacati strutturati e *istituzionalizzati* stanno ricoprendo sul versante delle nuove figure del lavoro non dipendenti. Su questo versante si troveranno pochi contributi scientifici dal momento che il tema è ancora emergente, e spesso tirato in gioco più per motivi ideologici che per analisi empiriche e teoriche di spessore scientifico.

Si noterà che si privilegia la prospettiva della Gestione Separata Inps. Si farà particolare attenzione a specificare il tipo di difficoltà che tale prospettiva – e tale fonte di dati, se si fa riferimento ai capitoli successivi – porta con sé. Tuttavia in questo capitolo è prioritario inquadrare a livello più pragmatico la tipologia di questioni aperte che vengono sollevate. Questo punto di vista prescelto oltretutto pone dei problemi di inclusione di persone che non rientrano nell'esame dei target della politica analizzata (si pensi agli amministratori di condominio, o ai consulenti già in pensione), così come può non includere persone che invece sarebbero di interesse (disoccupati *in primis*). Per entrambi i casi sarà necessario ricordare l'oggetto principale del presente studio che riguarda l'analisi dei target di una politica attiva del lavoro e i loro relativi valori e atteggiamenti. Tuttavia si crede opportuno fornire delle riflessioni circa la situazione previdenziale di molti lavoratori non-standard, coniugando, per quanto possibile, la riflessione teorica con l'analisi dei dati che le stesse iscrizioni agli istituti previdenziali comportano.

Analizzare i contribuenti della Gestione Separata Inps non è assolutamente semplice. Già le statistiche prese anno per anno (Bombelli, Legini, Mattioni, 2006; Bombelli, Legini, Mattioni, 2007; Di Nicola, Mingo, 2006; Di Nicola, Mingo, 2007a; Di Nicola Mingo, 2008) mostrano delle difficoltà di tipo interpretativo e di gestione del database amministrato tale per cui il confronto con i dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2006), o di altra fonte, non è assolutamente immediato. Come gli stessi autori che rilasciano le informazioni sulla Gestione Separata Inps dichiarano (Bombelli, Legini, Mattioni, 2007), si è di fronte a un insieme del tutto eterogeneo, frutto di una categoria – dal punto di vista previdenziale – del tutto residuale e capace tuttavia di creare un gettito di cassa per l'intero sistema previdenziale italiano tale poter essere definito molto più che una semplice o congiunturale boccata d'ossigeno, quanto una vera e propria riserva strategica di gettito corrente per assicurare le prestazioni che il primo pilastro

deve erogare nel presente (Cazzola, 2004). Le persone che ricadono dentro la Gestione Separata Inps non sono per definizione i lavoratori standard con un contratto a tempo indeterminato, ma non sono nemmeno i professionisti con Cassa Previdenziale, né potrebbero essere gli evasori fiscali, se per alcune figure che sono materialmente nella condizione di poterlo fare e nella quota che *decidono* di dichiarare al fisco, evitando quindi di contribuire in quota parte. Inoltre vi sono numerosissime differenze e sperequazioni fra questi contribuenti. Innanzitutto di reddito, ma anche di anzianità lavorativa, età anagrafica, di genere (le donne qui sono sovra-rappresentate se rapportate alla quota complessiva del mercato del lavoro italiano). Le differenze inoltre sono anche relative al settore produttivo nel quale lavorano questi lavoratori<sup>46</sup>. Infine, fattore forse più importante di tutti, come già la letteratura scientifica ha ampiamente argomentato e dimostrato (Ires, 2005), attraverso questi dati si possono scoprire se si è di fronte a dinamiche effettive del mercato del lavoro di tipo monocommittente, ovvero di pluricommitenza, con tutte le sfumature e i distinguo che tale dicotomizzazione di partenza può legittimamente far palesare<sup>47</sup>.

L'analisi di questi dati ha portato recentemente ad alcuni punti fermi che fanno un pò di chiarezza su una questione che di per sé è notevolmente complessa. I contribuenti della Gestione Separata Inps sostanzialmente appartengono a cinque tipologie di lavoratori (Di Nicola, Mingo, 2007b). Da una parte vi sono i *giovani precari* (si tratta del 39,2% delle persone fisiche che contribuiscono alla Gestione Separata Inps), coloro che solo formalmente sono autonomi, ma di fatto sono stati relegati a un vero e proprio mercato del lavoro di *serie B* perché la loro condizione cela non tanto un rapporto di dipendenza, quanto una sorta di “dazio” per l'entrata nel mercato del lavoro. Una quota più piccola, ma pur sempre cospicua (21%) è stata etichettata come *precari stabili*: una tipologia di lavoratori anch'essi affetti dal fenomeno (di per sé non certo positivo anche se rimane nel pendolo flessibilità/precarietà) della monocommittenza. Si tratta comunque di un *cluster* sicuramente già meno svantaggiato rispetto alla prima tipologia. Tutto sommato questa seconda tipologia

---

<sup>46</sup> Ciò in realtà può essere rilevato soltanto per i contribuenti che pagano l'Ente tramite il modulo GLA, cioè i parasubordinati. Dei detentori di Partita Iva non si può conoscere direttamente il settore produttivo anche perché costoro, pur avendo un inquadramento amministrativo, possono lavorare per/in settori molto diversi durante uno stesso anno fiscale.

<sup>47</sup> Si argomenterà nei capitoli successivi che tale indicatore può essere un'arma a doppio taglio.

risponde a una categoria di persone che subisce una flessibilità meno rischiosa, “meno flessibile”. Tuttavia se si tiene conto che si tratta in prevalenza di giovani-adulti trentenni si può affermare che costoro rientrano sostanzialmente in quella che più comunemente viene definita precarietà perché dovrebbero essere parte dei nuovi *breadwinner*, cioè le persone in grado di mantenere una famiglia<sup>48</sup>.

Poco più del 16% dei contribuenti fondamentale riguarda coloro che versano i contributi previdenziali sulla scorta di borse di dottorato e altri proventi per la ricerca destinate a persone fisiche, in altre parole si tratta di contratti di lavoro e di studi di provenienza del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (MIUR), o altre dizioni dello stesso dicastero. Questo raggruppamento quindi fa riferimento alla ricerca pubblica e opportunamente è stato definito come un contenitore di figure professionali già forti da un punto di vista del capitale culturale, ma ancora in fase di formazione e rafforzamento nel mercato del lavoro. Quindi se si definisce “flessibilità” la parte buona e auspicabile del mercato del lavoro e “precarietà” quella negativa, costoro ricadrebbero sostanzialmente in una condizione di equilibrio fra condizione positiva o negativa, con prospettive tutto sommato positive per il futuro.

Gli ultimi due raggruppamenti<sup>49</sup> fanno riferimento a contribuenti *affluent*, che non hanno bisogno di particolari commenti perché appaiono come coloro che non sono portatori di particolari necessità che riguardano il welfare: costoro sono sufficientemente ricchi da poter attuare un discorso di prelevamento della fiscalità a fini contributivi che si traduce meramente in (aumenti di<sup>50</sup>) prestazioni previdenziali. In questa prospettiva di indagine questi ultimi due raggruppamenti *non* sono coloro che contribuiscono più di quanto beneficino (o abbiano bisogno di beneficiare per ottimizzare la propria produttività), come invece si può sostenere per i primi tre raggruppamenti. A ben vedere quindi tali indagini ricalcano abbastanza bene alcune ipotesi di categorizzazioni volte a incrociare il *coupling* delle relazioni lavoratore-

---

<sup>48</sup> Molti contribuenti sono in realtà donne, ma è altrettanto vero che il modello dell’unico stipendio in famiglia non appare essere più quello egemone, e i redditi dei *second earners* risulta essere al giorno d’oggi più importante di una semplice integrazione (Salmieri, 2006; Pirrone, Sestino, 2006).

<sup>49</sup> Tali analisi scaturiscono da una *cluster* condotta in ambiente Spad.

<sup>50</sup> Molte di queste persone in realtà sono già degli over 65, pertanto percepiscono già una pensione di anzianità fruttata con vecchio regime a ripartizione retributivo, frutto a sua volta spesso di regimi di un assetto del diritto del lavoro di tipo garantista-fordista. Vi sono pochi dubbi che si tratti di pensionati per anzianità lavorativa e non di pensionati per vecchiaia perché in genere costoro sono persone che sono (state) forti nel mercato del lavoro e possono vantare professionalità ancora spendibili.



datore di lavoro (*tight* e *loose*) e la stabilità del/dei rapporti di lavoro (*configuration*, che può essere stabile o instabile (Mayrhofer, Strunk, Schiffinger, Iellatchitch, Steyrer, Meyer, 2004, pp. 11-12). In tale caso è interessante notare che i *self-employed* e i *free-floating professionals* si collocano in modo diametralmente opposto.

Ritornando a un livello più compilativo, nasce l'esigenza di capire quali sarebbero le variabili che concorrono maggiormente a creare queste differenze. Ad esempio la prospettiva dell'ascesa del lavoro autonomo di seconda generazione, a cui questa analisi tende ad ispirarsi per ovvi motivi di comunanza di target di individui presi in considerazione, ha superato ormai i 10 anni. Le brillanti intuizioni di Sergio Bologna (Bologna, Fumagalli, 1997) hanno messo in luce in modo quasi istantaneo rispetto alle dinamiche del lavoro un fenomeno che ha inciso e incide tuttora in modo pesante tanto nelle vite dei giovani (e meno giovani) lavoratori, quanto sull'intera opinione pubblica (Reyneri, 2006b). Tuttavia le analisi più approfondite sulle dinamiche del mercato del lavoro – che possono essere svolte anche a partire dalla banca dati della Gestione Separata Inps, come possono essere svolte in termini di *stock* anche con i dati sulle forze di lavoro dell'Istat – dimostrano che non si è di fronte a una massiccia (*massive*) ascesa di una nuova tipologia di lavoratori autonomi, appunto di seconda generazione (Accornero, Anastasia, 2006). Ancora meno prudente sarebbe sostenere che si è di fronte ad un nucleo che possa generare una sorta di nuova classe creativa, per dirla con Richard Florida (2002). Piuttosto i dati di *stock* analizzati dai massimi esperti italiani dimostrano che non si registrano numeri di massa, quanto piuttosto una discreta porzione di mercato del lavoro che entra ed esce dalla condizione di contribuente della Gestione Separata Inps, senza peraltro poter avere molte informazioni circa lo status amministrativo di provenienza e quello di destinazione. A tal riguardo infatti le più recenti analisi promosse dalla CGIL (Di Nicola, Mingo, Bassetti, Sabato, 2008) hanno posto l'attenzione sulle dinamiche dei *flussi*, cosa peraltro già presente, almeno in parte, nei capitoli successivi.

Questo fatto empirico che tende a stridere con le impressioni o il dibattito – anche mediatico – che si è sviluppato intorno al fenomeno (Bologna, 2007), ha comunque delle possibili spiegazioni. Sicuramente il fatto di provenire da una generazione di lavoratori tutelati e soggetti a un garantismo diffuso e spesso senza criteri

meritocratici, se non addirittura di *familismo amorale*, ha spiazzato molte persone, compresi i giovani. In parte incide il fatto che l'aver esperito, anche per un lasso di tempo ridotto, una condizione come quella del lavoro autonomo di seconda generazione rimane nel vissuto delle persone come una sorta di ingiustizia o come una situazione di svantaggio oggettivo che covaria positivamente con debolezza contrattuale e, generalmente, con retribuzioni basse (si pensi al netto, ma la questione della retribuzione pensata al lordo peggiorerebbe se solo fosse più semplice comprendere tali meccanismi).

Come che sia la situazione – ad oggi ancora non ben dipanata a causa delle inedite difficoltà metodologiche che il problema pone – rimane la considerazione che la mera età anagrafica della situazione dei contribuenti alla Gestione Separata Inps può essere assunta come indice di massima per capire la condizione di forza nel mercato del lavoro e per capire a quale grado di iniquità assistenziale (e non solo quindi di mercato del lavoro) si stia di fronte. Sostanzialmente le persone in età avanzata, come già argomentato, sono quasi sempre dei soggetti forti; le persone di età mediana (i quarantenni) vivono invece una situazione di confinamento in un mercato del lavoro per il quale il costo del lavoro è diventato ingente (le aliquote previdenziali crescono nel tempo seguendo un disegno *bipartizan* rispetto ai Governi che si succedono; di contro i coefficienti di trasformazione con improbabile stocasticità decrescono al fine di garantire il non collasso nel lungo periodo<sup>51</sup>), ma allo stesso tempo i diritti novecenteschi del lavoro non vengono garantiti. Ciò accade a causa di una intrinseca debolezza contrattuale, di una difficile rappresentanza sindacale, e alla ormai raggiunta fase della propria vita in cui perdere un lavoro è un evento quasi sempre peggiore che conservarne uno, anche fosse non ottimale. Infine per la categoria dei più giovani l'esperienza di versare i (magari pochi e per poco tempo) contributi nella Gestione Separata Inps assume il significato di una sorta di prova, di entrata nel mercato del lavoro che – rispetto ai decenni passati – anziché esaurirsi in pochi anni o mesi, con un tempo  $t_0$  a ridosso dell'espletamento della scuola dell'obbligo – sembra associarsi a un dilatamento di una situazione di

---

<sup>51</sup> Tutto ciò non può stupire: del resto questo è uno dei caposaldi della Riforma Dini volta a soddisfare richieste di stabilità finanziaria del primo pilastro nel lungo periodo. Semplicemente l'abbassamento dei coefficienti di trasformazione è una politica «tecnica bipartizan» concordata a metà anni '90.

precarietà, e in un ultima istanza, a un procrastinamento delle condizioni oggettive per approdare all'*adulthood* (Iard, 2007).

Anche dal punto di vista dei redditi da lavoro la chiave di lettura generazionale assume ancora maggiore rilevanza. Ad esempio il tema dei redditi dei pensionati è un fenomeno italiano per il quale agli anziani si dà di più rispetto ai giovani. A livello aggregato, le coorti attualmente in pensione, e in genere tutti coloro che andranno in pensione con il vecchio sistema anteriore alla riforma Dini del 1995 (passaggio da retributivo a contributivo a capitalizzazione), percepiscono sensibilmente di più di quanto hanno concretamente versato alle casse dell'Inps e/o degli altri enti previdenziali. Nello specifico i numeri sono allarmanti perché i lavoratori di oggi hanno una pressione fiscale intorno al 45%, pressione che di fatto serve per erogare le prestazioni di coloro che sono andati in pensione col sistema retributivo. Questi ultimi però, a causa di fenomeni demografici e sociali, trasferiva ai pensionati dei decenni passati circa il 30% (Boeri, Galasso, 2007: 78-9). Le previsioni inoltre affermano che gli attuali lavoratori in futuro, col regime contributivo a capitalizzazione a regime, dovrebbero usufruire di tassi di sostituzione sensibilmente inferiori a quelli odierni, rendendo la questione tanto più problematica quanto più ad oggi sia ancora del tutto sottodimensionato il problema dagli attuali giovani lavoratori. In altre parole il problema della costruzione del proprio futuro previdenziale da parte dei giovani lavoratori, soprattutto se non-standard, appare un problema sociale di spessore «previsionale» la cui soluzione andrebbe cercata fin d'ora attraverso ricerche di stampo sociologico, oltre che economico e di finanza pubblica.

Ciò sta a significare che ogni giovane italiano (a causa anche delle dinamiche demografiche, ma non solo) ha sulle proprie spalle una porzione di debito previdenziale che in parte sta già pagando in termini di flussi monetari ai propri genitori e nonni, e in prospettiva futura come mancate capitalizzazioni di contributi versati a fatica dalla rendita vincolata ai coefficienti di trasformazione i cui valori sembrano rispettare vincoli macroeconomici e di politica economica dettati a livello europeo. Infatti quest'ultima questione si traduce nel tecnicismo delle aliquote previdenziali diverse fra i lavoratori "non-standard" e "standard" e i relativi coefficienti di trasformazione. Gli autori puntualizzano che è quanto meno riduttivo garantire forme di tutele perequate solo alle fasce di anziani, tanto più che spesso

possono essere sperequate anche a livello “intra”-generazionale. Infatti non sarà un caso che allorquando il dibattito politico su riforme pensionistico viene toccato ci si trove spesso di fronte a recriminazioni da parte dei confederali CGIL-CISL-UIL che si identificano quasi esclusivamente sulle fasce più anziane. La naturale conseguenza del fatto che i sindacati vadano a tutelare il target dei loro iscritti (la metà circa degli iscritti al sindacato in Italia è costituito non da lavoratori, ma da pensionati) è anche quella per cui il rischio di povertà di famiglie con soli redditi da lavoro temporaneo sia molto superiore rispetto ad altre, circa quattro volte superiore (Boeri, Galasso, 2007: 62)

Quindi i dati di struttura sulle retribuzioni (intese come flusso di ricchezza che misura – come *proxy* – la possibilità di mobilità sociale e progresso fra le generazioni) segnalano fenomeni inediti (Rosolia, Torrini, 2007): fino a poco tempo fa le nuove generazioni, più istruite (ma anche quelle attuali sono però più istruite di quelle che si trovano oggi nel mercato del lavoro), guadagnavano di più della media dei salari; oggi avviene l’opposto, ed è un’anomalia del tutto italiana. I giovani in entrata nel mercato del lavoro percepiscono anziché di più, il 10-15 per cento in meno. Eppure non si tratta in Italia di una sorta di strapotere della generazione dei *breadwinner*, quanto uno spostamento anagrafico verso le generazioni dei più anziani di coloro che gestirebbero il potere<sup>52</sup>. Ma vi è anche la statistica sui redditi da lavoro<sup>53</sup> che mostra che fra gli over 60 e coloro che hanno fra i 19 e i 30 anni vi è uno iato crescente: in circa venti anni è aumentata la differenza della differenza fra i redditi di lavoro dei giovani (19-30) e gli altri (31-60), passando dal 20% in meno, al 35% in meno in media (Boeri, Galasso, 2007: 56). Per quanto possano influire più fattori, è evidente che vi sia un chiara sofferenza delle retribuzioni in entrata nel mercato del lavoro.

In particolare poi la questione si fa ancora più complessa a livello analitico ed esplicativo se si vanno a monitorare gli andamenti dei redditi da lavoro dei lavoratori che ricadono giuridicamente e per le statistiche dentro la categoria degli indipendenti:

---

<sup>52</sup> L’età media e mediana dei parlamentari e dei componenti dei consigli di amministrazione dei grandi gruppi economici italiani sono più che eloquenti (Boeri, Galasso, 2007).

<sup>53</sup> Se si considerassero anche i redditi da non lavoro la situazione molto probabilmente diverrebbe estremamente più sperequata, dal momento che le rendite sono una parte fondamentale per capire l’economia e la società italiana (Alvi, 2006)

*«La categoria degli indipendenti è eterogenea. Se in media il reddito delle famiglie con capofamiglia indipendente è rimasto stabile tra il 2004 e il 2006, all'interno della categoria le famiglie con capofamiglia lavoratore autonomo/artigiano o titolare di un'impresa familiare o imprenditore hanno visto il reddito crescere dell'11,2% in termini reali, mentre l'andamento è stato negativo per le restanti tipologie (liberi professionisti, lavoratori atipici e soci-gestori di società)»<sup>54</sup>*

Un ulteriore focus può essere svolto per quanto attiene le libere professioni, cioè una parte del lavoro autonomo che come si vedrà in seguito è tanto legato ai lavori dai quali le donne sono costrette ad allontanarsi, quanto meta del lavoro autonomo sussidiato. In questo contenitore strategico si verificano alcuni degli effetti scaturiti dalla chiusura e dalla mancanza di libera concorrenza. In questo contesto sono spesso i giovani, privi di capitale sociale (in altre parole senza conoscenze e affiliazioni particolari), a essere messi nella condizione di non poter emergere socialmente e retributivamente. Questa almeno è una delle possibili spiegazioni delle difficoltà di *mobilità verticale* nelle professioni (Boeri, Galasso, 2007: 74)<sup>55</sup>.

In sintesi, raccogliendo i dati e le analisi che ad oggi si possono reperire nel dibattito scientifico, si può giungere alla conclusione che il lavoro autonomo di seconda generazione esiste e denota più che altro un problema trasversale alle classi sociali e ai ceti, per assumere i connotati di differenze generazionali<sup>56</sup> in cui si vanno a ripercuotere – in modi diversi, difficilmente prevedibili e dagli esiti probabilmente *entropici* – le scelte di politica economica e di welfare fatte dallo Stato per garantire un'equità attuariale indispensabile per soddisfare i requisiti che l'Unione Europea chiedeva e continuerà a monitorare.

Un cenno a parte merita invece la questione dell'evasione fiscale, ritenuta essere – a ragione – una delle peculiarità del sistema produttivo italiano che trova in molte delle forme di occupazione indipendente un terreno fertile. Come già ampiamente

---

<sup>54</sup> Banca d'Italia (2008), "I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2006", in *Supplementi al Bollettino Statistico*. 28.1.2008, Roma, p. 12.

<sup>55</sup> Boeri e Galasso sottolineano che le coorti più anziane possono temere la maggiore professionalità dei giovani appena scolarizzati, temendo forse una sorta di surclassamento ai propri danni. Tale affermazione chiaramente può essere assunta solo come ipotesi.

<sup>56</sup> È preferibile parlare di differenze generazionali, piuttosto che di conflitto generazionale (Cazzola, 2004), dal momento che per una serie di motivi qui non sviluppabili, di fatto i presupposti per generare il conflitto non sono sufficienti a innescarlo.

dibattuto da cultori dell'argomento, siano essi di provenienza accademica o meno, esiste un'approssimazione nei confronti delle forme di lavoro non standard che porta ogni possessore di Partita Iva a essere ritenuto un evasore (Leccese, 2008; Nania, Di Sarno, 2007). Il problema dell'evasione fiscale – solo in minima parte riconducibile *in toto* al lavoro nero, quanto semmai all'economia sommersa (Reyneri, 2006b) – è sicuramente una peculiarità italiana, almeno nelle dimensioni che ha da sempre avuto il fenomeno nel nostro contesto nazionale. Tuttavia da quando il mercato del lavoro è stato profondamente riformato, soprattutto dopo l'entrata in vigore del cosiddetto Pacchetto Treu (1997), accostare lo status di Partita Iva a quello di evasore è cominciato a essere una *proxy* spuria. Sostanzialmente molte delle ricerche finora condotte hanno palesemente dimostrato che quel minimo di flessibilità nell'orario di lavoro che molte coorti di giovani hanno usufruito nei settori a più alto valore aggiunto – ovvero nelle professioni, anche nuove che mai probabilmente si trasformeranno in albi professionali e quindi in professioni liberali “tradizionali” – altro non sono che solo una minima parte di ciò che in teoria dovrebbero avere tali persone per essere degli effettivi liberi professionisti (Fullin, 2004). In realtà la parasubordinazione è stata inventata<sup>57</sup> e adottata proprio col chiaro obiettivo di abbassare il costo del lavoro. L'innalzamento delle aliquote contributive per i co.co.co. e co.co.pro. ha di fatto permesso di far rientrare i parasubordinati da impiegati di serie «B» progressivamente a lavoratori normali, almeno per quanto attiene le aliquote sulla base delle quali saranno calcolati i futuri stipendi da pensionati, i quali comunque saranno affetti da tassi di sostituzione profondamente più bassi. Pensioni che comunque dipenderanno anche dalle retribuzioni, non degli ultimi 5 o 10 anni, ma di sempre.

Infine, prima di chiudere l'argomento, è utile affrontare in modo critico un problema che – visto alla luce dei dati presentati anche nei successivi capitoli – funge un po' da autocritica. Una volta che si è cercato di prendere in esame un insieme estremamente eterogeneo come quello dei contribuenti alla Gestione Separata Inps e si è parlato

---

<sup>57</sup> In realtà come è noto la cosiddetta parasubordinazione esisteva già nell'ordinamento del diritto del lavoro italiano, ma è soltanto col pacchetto Treu e con la necessità da parte dell'economia italiana di scaricare i costi del lavoro dei lavoratori protetti che si diffonde con livelli apprezzabili questa tipologia di occupazione di per sé *sui generis* non tanto e non solo per il profilo giuridico, quanto per la valenza sociologica, cioè per il ruolo che tale figura ha e sta ancora ricoprendo come tipologia sostanzialmente omogenea di offerta di lavoro, generalmente riassumibile in una posizione di svantaggio e carenza di capacità aggregativa di rilievo.

diffusamente di lavoro autonomo di seconda generazione, o comunque di lavoratori in settori avanzati dei servizi, diviene obbligatorio studiarne l'effettiva sovrapposizione.

Pur tenendo conto del fatto che molte attività di lavoro autonomo che le persone vanno a ricoprire sfruttando i sussidi agli *start-up* sono attività di commercio (cfr. capitoli successivi), può essere utile soffermarsi su quali figure possono generarsi da questa tipologia di politiche attive del lavoro. Anticipando alcune conclusioni tratte dai dati empirici, si può sostenere che è più probabile che un lavoratore inserito, precariamente, in un contesto di terziario avanzato scelga di mettersi in proprio nel commercio o in altre forme di lavoro autonomo tradizionale (pur con delle idee di marketing innovative, come si avrà modo di vedere in dettaglio), piuttosto che il viceversa (spostamento dal commercio a lavoro in proprio o libera professione nel terziario avanzato). In altre parole i dati che si sono potuti osservare dimostrano che tale politica attiva del lavoro, almeno limitatamente al contesto metropolitano romano, non sembrerebbe spingere i settori che da più parti vengono ritenuti essere quelli emergenti e a più alto valore aggiunto.

Tuttavia, analizzare, come fin qui è stato fatto, le banche dati dell'Inps al fine di capire se si riesce a cogliere questo insieme eterogeneo di lavoratori è sicuramente faticoso e metodologicamente molto complesso. I liberi professionisti con albo hanno le loro sedi istituzionali per regolamentare la professione (si pensi alle tariffe minime) e per gestire a favore di tutti i professionisti del settore dei trattamenti pensionistici e non solo, attraverso una cassa previdenziale e altre forme di autotutela che possano assomigliare per analogia al mutuo soccorso. I professionisti (o consulenti, o lavoratori autonomi) che si esprimono nel Terziario Avanzato – ovvero in tutti quei settori del privato come del pubblico che vantano maggiori margini in termini di valore e che possono essere fatti rientrare nella cosiddetta *classe creativa*<sup>58</sup> – devono essere definiti più precisamente per far sì che si possa comprendere meglio il fenomeno. Se si adotta come criterio definitorio un parametro di natura giuridico, come ad esempio il possesso di una Partita Iva, risulterà relativamente semplice

---

<sup>58</sup> Sostanzialmente per classe creativa si intendono i lavoratori afferenti a tutte quelle professioni e settori produttivi che si basano su alte qualifiche, alta scolarizzazione, alta componente tecnologica ed estetica. Oltre alle libere professioni tradizionali e ai ruoli dirigenziali e manageriali di ogni comparto produttivo, possono stimarsi parte della classe creativa anche i professionisti dello sport e dello spettacolo.

definire l'universo dei possibili afferenti a tale categoria, poiché sarà sufficiente consultare delle banche dati come ad esempio quelle delle Camere di Commercio, o anche quelle liberamente consultabili attraverso il data base movimprese, recentemente prese in considerazione anche nel dibattito nazionale sul tema del lavoro autonomo di seconda generazione (Bologna, 2006; Reyneri 2006b, Accornero, Anastasia, 2006). Prendendo questa definizione sulla base di una libera scelta di analisi è possibile effettuare alcune considerazioni di massima. Innanzitutto solo una parte dei contribuenti alla Gestione Separata Inps ha la Partita Iva, anche se una buona parte di loro lavora effettivamente nel terziario avanzato. In secondo luogo le definizioni di natura amministrativa sono comode (se non altro perché già digitalizzate in un file), ma tendono ad essere “spuntate” rispetto ai fini euristici, soprattutto se si ha la pretesa di applicare alle differenze amministrative delle azioni di *policy*, come potrebbero essere ad esempio degli sgravi fiscali. Un'altra considerazione pertinente sembra essere quella di cercare di approdare sistematicamente a studi che cerchino di dicotomizzare quanto meno questo insieme eterogeneo in figure con connotati *reali*<sup>59</sup>, ad esempio: forti vs. deboli; con prospettive di crescita economica e strutturazione in impresa vs. parasubordinati effettivi; contabilità ricca di detrazioni vs. con pochissime detrazioni possibili; forte potere contrattuale e di rivalsa vs. bassa o nulla capacità di contrattare al netto (si pensi a quanto sia importante questo aspetto nel proporre un innalzamento della rivalsa Inps dal 4 al 7 per cento o più: nel primo caso la politica a costo zero funziona; nel secondo ha effetti perversi negativi).

Un'ultima considerazione, che pare quasi banale ma rischia di essere uno dei punti in cui organizzazioni come il sindacato possono equivocare il fenomeno, sono le differenze fra lavoratori autonomi che *aspirano* ad avere un welfare sostanzialmente analogo a quello della seconda metà del secolo scorso, e coloro che invece tendono ad inseguire un modello di lavoro autonomo più simile a quello di prima generazione, ovvero orientato all'individualismo e alla libera professione. In altre parole, fra tutti i contribuenti alla Gestione Separata Inps quali tipologie di atteggiamenti e aspettative prevalgono nei confronti della mano pubblica? Più attenti

---

<sup>59</sup> Lungi dal voler presupporre un approccio epistemologico o anche metodologico *realista*, si vuole qui affermare che le ricerche devono arrivare a costrutti e modelli che indichino le forze in campo e gli *status* “effettivi”, non tanto quelli risultanti da suddivisioni di natura amministrativa.



al ruolo dello Stato (e degli Enti Locali), oppure più orientati ad uno Stato leggero che chieda meno, che esiga meno tasse? Per quanto chiunque vorrebbe «la botte piena e la moglie ubriaca» (meno tassi e più welfare) è necessario capire chi sono (o meglio quante tipologie di persone vi sono fra) i contribuenti per capire che cosa lo Stato e i livelli inferiori possono chiedere in termini di pressione fiscale, e cosa l'azione pubblica può dare indietro attraverso le azioni di *policy*.

Concludendo, il problema delle nuove figure contrattuali porta con sé una spaccatura all'interno del mercato del lavoro che allarga la forbice fra *insiders* e *outsiders*. Questa forbice di fatto apre anche a delle considerazioni che porterebbero lontano, ovvero sui temi del welfare e del relativo modello, sia esso universalista, corporativista, familistico o, per coniare un termine, «contributivistico» (ovvero basato su meccanismi del tipo «più dai e più avrai», ma con applicazioni di coefficienti che ad oggi appaiono laschi e tecnici solo nelle loro complessità finanziarie).

Tornando a una più consueta spartizione fra *insiders* e *outsiders*, coloro che rimangono fuori dal sistema di tutele e diritti non sono i disoccupati o le non forze di lavoro, ma coloro che hanno contratti di lavoro che statuiscono la mancanza di diritti. In questo quadro ciò che rimane di universale nel panorama italiano appare essere ridotto, e anche la via italiana al corporativismo sembra accentuare nel modello nostrano, collocabile nell'anomalia mediterranea (Esping Andersen, 1990), i suoi limiti. Coloro che hanno forme, organizzazioni e sedi istituzionali nelle quali poter portare avanti un'azione di *voice* riesce ad acquisire vantaggi; coloro che non hanno rappresentanza sindacale, né professionale rimangono fuori da un sistema di tutele ideologicamente etichettato come superato. In termini più generali coloro che pur essendo lavoratori formalmente indipendenti non rientrano in albi, sindacati, reti di *lobby*, categorie auto-rappresentanti, faranno fatica a far fronte a una naturale frammentazione della propria carriera lavorativa (Carroll, Mosakowski, 1987; Nisbet, Thomas, 2000). Ciò che rimane è il contesto neo-liberale in cui ciascuno ha a seconda di quanto riesce a dare (o risparmiare). All'interno delle questioni inerenti il welfare spicca la questione previdenziale e fiscale di cui si cerca di dare qualche elemento.

Non vi è dubbio che in tutto questo quadro finora descritto emerge una situazione di iniquità fiscale e di sottovalutazione del problema della tutela e dello sviluppo di figure professionali spesso di alto profilo e ad alta scolarizzazione. La maggior parte dei contribuenti alla Gestione Separata Inps (quelli individuati da Di Nicola e Mingo come “precarie”) molto probabilmente rivendicherebbero (il condizionale è d’obbligo perché sono tuttora carenti forme di concertazione apprezzabili e strutturate) temi e istanze che sono a cavallo fra le tutele tradizionali (la malattia, la maternità, ecc.) e la convinta e difesa necessità di svolgere lavori sfruttando a proprio vantaggio – e di quello dei propri committenti / clienti / datori di lavoro – le diverse forme di flessibilità del lavoro.

Sicuramente un primo punto è quello della (potenziale, ma comunque già in atto nelle sue premesse) iniquità intergenerazionale per quanto attiene le pensioni. Per quanto tutt’oggi il dibattito sull’abbassamento dei *tassi di trasformazione* sia ancora di dominio dei soli tecnici, il sistema contributivo a capitalizzazione penalizza fortemente tutti coloro che hanno meno di 40 circa. Investire anche sugli altri pilastri della previdenza, sui quali peraltro lo Stato continua a concedere degli interessanti sgravi fiscali, finora pare essersi rivelato poco praticato poiché solo i fondi pensione chiusi – peraltro non ancora consolidatesi nel nostro paese a differenza di altri in cui è un fattore tradizionale – riescono a generare masse di capitali di qualche rilievo. Inoltre il problema è aggravato dal fatto che molte persone “precarie” non appartengono a nessuna categoria, quindi rimarrebbero escluse. Però allo stesso tempo i soldi versati all’Inps – quantunque pochi e versati in modo frammentato – concorrono in modo proporzionale a definire la propria prestazione previdenziale, salvo appunto il cambiamento dei coefficienti di trasformazione che come esprime il termine stesso serve a identificare il parametro che deve quantificare l’ammontare fino a quel momento versato da un contribuente. Infatti se si esclude per ipotesi che i versamenti effettuati durante il proprio periodo di attività occupazionale facciano maturare mensilità superiori a quelle della pensione di base, ogni centesimo versato va ad aumentare la propria pensione futura, anche se ad oggi è molto difficile dire con esattezza *quando e a che età* un attuale trentenne andrà in pensione, questione questa che esula, per brevità, dal presente approfondimento. Questa osservazione è molto importante perché alcuni target di persone, esasperati o ormai abituati a

un'idea di welfare insufficiente, potrebbero pensare che i soldi versati all'Inps siano delle *tasce* come quelle della partita di giro dell'IVA o di altra natura. Una dinamica di questo tipo potrebbe nel lungo periodo generare instabilità pericolose dal punto di vista della coesione sociale ed economica.

L'erogazione dei servizi di welfare è il secondo problema aperto su cui già da anni si porta avanti un discorso di *voice* portato avanti da alcuni precursori<sup>60</sup> volto a denunciare le iniquità che si creano fra gli *insider* e *outsider* del mercato del lavoro che sembrano riproporsi specularmente allorquando si va a verificare la possibilità di beneficiare di un welfare che nel secolo scorso si è coniugato con lo status di lavoratore standard. In questo caso le incongruenze e le disparità non sono meno eclatanti di quelle che riguardano l'aspetto previdenziale (ovvero la trasposizione sul futuro dei benefici e delle prestazioni di welfare). Se si tiene conto delle evoluzioni sociali e culturali che un paese a economia avanzata e ampiamente secolarizzato, come è l'Italia, non si può non prendere in considerazione il fatto che gli aspetti legati al lavoro – come ad esempio i sussidi per la maternità, nonché i servizi<sup>61</sup> di asilo nido che sono fondamentali per attivare politiche concrete ed efficaci di conciliazione per le donne (Ires, 2008) – sono venuti meno per coloro che hanno un contratto di lavoro “debole”. Se quindi chi ha un lavoro sicuro può beneficiare *anche* di tutta una serie di sussidi pubblici, i lavoratori flessibili – dove qui si intendono soprattutto coloro che vivono una flessibilità imposta e subita, ma il discorso è identico anche per i professionisti senza albo che *vogliono* esserlo per scelta – anziché beneficiare di un welfare che sopperisca a tali mancanze, ne sono privati. Un esempio di questo tipo può essere quello dei sussidi di disoccupazione.

In generale appare chiaro che l'universalismo del welfare è ormai parziale: riguarda ad esempio l'istruzione pubblica, ma non i libri; riguarda molti farmaci e buona parte del sistema sanitario nazionale (modello *beveridgiano*). Un'altra parte del sistema di welfare italiano può essere accostato a quello di stampo tedesco, cioè corporativista (modello *bismarckiano*), di cui le libere professioni sono un esempio chiaro e lampante. Il terzo modello, quello più tipicamente latino e che per il nostro contesto

---

<sup>60</sup> A tal proposito si può citare il caso del Colap (Coordinamento delle Libere Associazioni Professionali), o di altre esperienze presenti anche all'interno di CGIL-CISL-UIL.

<sup>61</sup> Che di fatto solo in parte sono pubblici e calmierati, e in altra parte perfettamente “a pagamento” nel libero mercato.

vale in modo trasversale (Paci, 2007), poggia sulla possibilità da parte degli individui, o meglio delle famiglie e delle reti di conoscenze, di supplire a un ruolo dello Stato che è sì deficitario, ma è anche contemporaneamente privo di quel gettito fiscale sottratto appunto tramite l'evasione fiscale. Le diatribe se sia più in credito lo Stato che non offre servizi o la società civile che evade il fisco viene lasciato in questa sede come un enigma irrisolto.

I contribuenti della Gestione Separata Inps, che come visto non approssimano un settore specifico ma tendono a essere sovrarappresentati lavori emergenti sia di alto che di medio-basso profilo, pur con delle opportune precisazioni e approssimazioni appaiono invece essere esclusi da buona parte del welfare, soprattutto quello legato alla posizione di lavoratore dipendente che offre una serie di sussidi generosi, quasi sperequanti se rapportati al criterio di contribuzione che viene svolto. Questo contribuente non può certo definirsi parte di una corporazione perché di fatto costoro non hanno albi professionali e/o sindacati sufficientemente forti, strutturati e motivati a rappresentarli con la dovuta forza. Questo status di non rappresentanza fa di loro una categoria in qualche modo "orfana". Come terza riflessione non sono certo coloro che evadendo il fisco si fanno per proprio conto la propria assistenza sociale. Come difatti è già stato qui discusso, i contribuenti alla Gestione Separata Inps molto difficilmente possono evadere perché sono parte di meccanismi produttivi, di filiere e di clienti che hanno strettamente bisogno delle fatture per rendicontare i costi e quindi abbassare i propri redditi imponibili, se non una vera e propria busta paga.

Il modello che rimane è quello "contributivo"<sup>62</sup>, ovvero neo-liberale: *hai/avrai in funzione di ciò che paghi/hai pagato*. Tuttavia è evidente che il discorso è più complesso. Innanzitutto si pensi alla retribuzione lorda e al modo in cui essa viene contrattata (per una trattazione più approfondita si consulti Nidil, 2005). Un lavoratore della Gestione Separata Inps molto spesso non può contrattare al netto, ma viene imposto a questa figura il cosiddetto "costo aziendale" (tale criterio, segno dei tempi, viene applicato anche nelle Pubbliche Amministrazioni). Questa debolezza nel momento della contrattazione fa sì che vi sia una notevole disparità fra *insider* (che spesso non comprendono i vantaggi della contrattazione al netto e i vantaggi che

---

<sup>62</sup> Qui non si ha la velleità di coniare nuovi vocaboli, quanto cercare di spiegare nel modo più semplice possibile un argomento che nell'economia dell'oggetto di analisi è importante solo nella misura in cui gli si riconosce un ruolo marginale.

ricavano dalla retribuzione lorda) e *outsider* (fra cui appunto anche molti degli utenti di politiche attive del lavoro qui studiate) del mercato del lavoro. Da una parte quindi non si guadagna sufficientemente bene per poter fare a meno dell'assistenza pubblica (retribuzioni/imponibili netti) e quindi per comprare qualsiasi bene sul libero mercato visto che si è esclusi da (porzioni) del welfare pubblico; dall'altra le dinamiche del mercato del lavoro sono tali per cui tali professionisti, volenti o nolenti, non versano (e soprattutto i loro datori di lavoro / committenti non versano per loro) sufficientemente denaro per garantire l'accesso a tutele potenziali e/o future.

È possibile che questi ultimi argomenti sulla Stato Sociale verranno analizzati soltanto nei prossimi anni o decenni con la dovuta sistematicità. Tuttavia probabilmente una soluzione a questi problemi potrebbe essere più facilmente trovata se fosse analizzata per tempo.

### 3. Le politiche attive del lavoro nei paesi europei: gli incentivi agli *start-up* e primi cenni sulla valutazione

All'interno della discussione sui problemi inediti che pone il lavoro autonomo di nuova generazione e in generale le forme non-standard di impiego, assume un ruolo importante il fattore comparativo. Da un punto di vista dei paesi Oecd – analogo discorso vale per la Comunità Europea (Commission of the European Communities, 2007) – vale la pena sottolineare che vi possono essere distinzioni storiche (Barbier, 2006) e diverse percentuali di spesa in politiche sociali che nel caso degli incentivi agli *start-up* possono essere servite proprio per il superamento della carenza di capitale primari, cosa sulla quale insistono gli incentivi agli *start-up* (Blanchflower, 2004). Focalizzando l'attenzione su contesti più simili ai nostri, l'analisi fra diversi Paesi europei comunitari può facilitare la comprensione del fenomeno delle politiche pubbliche a favore del cosiddetto connubio degli opposti: la *flexicurity* (Vesan, 2008). Di particolare interesse, in questo caso specifico di analisi dei dati secondari di fonte Eurostat, è la collocazione tipologica del caso italiano rispetto agli altri Paesi scelti<sup>63</sup>. Successivamente si discutono i dati emersi in funzione sia dei concetti chiave brevemente riportati, sia delle esigenze di riflessione sulla prospettiva valutativa che si vuole dare al lavoro. Questo ultimo passo sarà importante per comprendere meglio il nesso fra la dimensione nazionale, le comparazioni transnazionali, e la dimensione della *governance* locale.

#### 3.1 I concetti chiave: flexicurity, politiche attive del lavoro, attivazione, autodirezione

Come spesso accade quando si introducono nuovi concetti, politiche e fenomeni con larga ricaduta nel vissuto delle masse, una o più semplici parole vengono elette come

---

<sup>63</sup> Per una trattazione antologica introduttiva, si consulti Ferrera (2006).

sintesi di ciò che sta accadendo o ciò che si dovrebbe fare per risolvere dei problemi. I temi legati al lavoro e al welfare sicuramente si prestano bene a dinamiche semantiche di questo tipo, poiché le trasformazioni del lavoro e l'eco a cui sono sottoposte sono tali da non rimanere confinate nella ristretta comunità scientifica o dei tecnici che si confrontano col problema. In particolare la parola *flexicurity* ha suscitato ultimamente in Italia particolare interesse perché mira a coniugare le esigenze – ritenute quasi aprioristiche e ineluttabili – della flessibilità, con l'esigenza di reintrodurre dalla finestra alcune forme di sicurezza alle quali si è dato il ben servito dalla porta principale. Nello sfondo rimane l'imperativo dell'obiettivo di Lisbona fissato al 2010 che riguarda l'innalzamento dei tassi di occupazione<sup>64</sup>. Le politiche attive del lavoro, e in generale il paradigma dell'*attivazione* in seno alle politiche sociali, sarebbero in qualche modo lo strumento per raggiungere l'obiettivo della *flessibilità con tutele* (da cui *flexicurity*). Con l'enfasi sui tassi di occupazione è passato infatti il messaggio che sostanzialmente non si tratta più di beneficiare di sussidi in modo passivo dallo Stato, quanto di cercare di accettare un lavoro quale che sia, come sinonimo di essere attivi e volenterosi, *diktat* che viene sospinto da una generale rincorsa a quei tassi di occupazione oggi pari o forse superiori per notorietà al più tradizionale tasso di disoccupazione<sup>65</sup>. In tutto ciò gli incentivi alla creazione di nuove imprese suonano un po' come il più coraggioso e deciso intervento per «attivare» persone in cerca di lavoro, che troverebbero nel crearsi un'occupazione da soli una via nuova per risolvere l'inattività o la disoccupazione. Chiaramente lo scenario è molto più complesso, e a livello europeo si può senza dubbio affermare quanto segue: a) il dibattito sulle politiche attive del lavoro è sicuramente vecchio di decenni<sup>66</sup>; b) esistono più modelli di politiche del lavoro e di politiche attive del lavoro fra i vari Paesi<sup>67</sup>; c) non tutti i Paesi concepiscono allo stesso modo il connubio fra politiche sociali (volte prevalentemente all'inclusione e alla non

---

<sup>64</sup> A tal riguardo si può aggiungere che anche il dibattito sui tassi di occupazione tende a essere aprioristico, e quindi pericolosamente acritico. Le semplice osservazione secondo la quale il tasso di occupazione non ci dice *come* è occupata la forza lavoro potrebbe essere solo la prima di una lunga serie di argomentazioni. In questa sede è evidente che non si può approfondire l'argomento.

<sup>65</sup> Vedi nota precedente.

<sup>66</sup> Per la ricchezza dei dati europei e italiani, il rigore, e per essere antesignano del dibattito sulla ricerca valutativa, si fa riferimento su tutti a Ciravegna Favro-Paris Matto Ragazzi (1994, pp. 5 ss.).

<sup>67</sup> Su questo punto la letteratura è sterminata, partendo dall'ormai classico Esping-Andersen (1990), fino ad arrivare al dibattito sul *rescaling*.

marginalizzazione), le politiche per l'occupazione e l'occupabilità (*employability*)<sup>68</sup>. Su questo ultimo punto vi è da dire subito che gli incentivi agli *start-up* – una delle sei misure di politiche attive del lavoro – è una politica fortemente contraddittoria per le sue premesse, perché travalica l'obiettivo dell'occupabilità, pur condividendone il fine ultimo dell'aumento dell'occupazione.

Da un punto di vista di storia delle politiche sociali, la genesi delle politiche attive del lavoro si concretizza in Svezia già negli anni '50, quando quel contesto scandinavo si era già reso sensibile ad andare oltre le politiche keynesiane di sviluppo della domanda, o anche a quelle neoclassiche di intervento sui salari. Tali politiche erano «attive» nel senso che cercavano di andare incontro alle aspirazioni e alle aspettative dell'offerta di lavoro (in prevalenza qui si parla della volontà di lavorare *tout-cour*), cambiando quindi le dinamiche spontanee del mercato del lavoro e agendo direttamente sui meccanismi di *matching*, piuttosto che su quelli di espansione della domanda aggregata<sup>69</sup>. La creazione diretta di lavoro si inserisce in questo quadro come processo di ampliamento delle possibilità occupazionali, prima ancora che per concrete esigenze produttive (il lato della domanda). In questa cornice anche le politiche formative, di orientamento, e in generale dei servizi per l'impiego, servono per supportare le *skill* dei (potenziali) lavoratori guidando appunto i meccanismi di incontro fra la domanda di lavoro e i processi più sociologici che economici (le considerazioni più prettamente economiche sono basate sulla valutazione del salario e dello sforzo necessario per ottenerlo; basati sulle motivazioni, le aspettative, i valori, l'oggetto della riflessione sociologica) che sono alla base delle scelte del lavoratore. In questo quadro le politiche attive del lavoro sono votate alla creazione di opportunità e di *chance* e sono in qualche modo rese atto (*enacted*) dall'azione del cittadino<sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup> Sui problemi dell'inclusione vs. esclusione connesse al paradigma dell'attivazione e delle politiche attive del lavoro, in questo saggio si farà riferimento soprattutto alla ricerca di van Berkel e Møller (2002), privilegiandolo non solo per i dati empirici, quanto per la sistematizzazione del problema in una cornice teorica solida.

<sup>69</sup> Si noterà che qui il parallelo con l'attuale dibattito sul nuovo ruolo dei servizi per l'impiego è forte. Si rimanda al caso empirico romano per ulteriori dettagli.

<sup>70</sup> È innegabile rintracciare nelle politiche attive del lavoro un salto concettuale da un certo determinismo e positivismo (sia esso neoclassico, marxista o di altra matrice) a concezioni costruzioniste più coerenti col contesto attuale, definito come liquido da alcuni, tardo moderno, post-moderno da altri (sui cambiamenti culturali della società contemporanea, per scelta e brevità, non si entra in dettaglio).



Il concetto dell'attivazione invece fa perno sul fatto che i cittadini sono tali in quanto partecipano alla società medesima, in primo luogo lavorando. Dietro tale assunto vi sono in modo esplicito le strategie per l'occupazione e per un'economia basata sulla conoscenza<sup>71</sup>. Nel concreto col concetto di attivazione si è cercato di porsi degli obiettivi sui tassi di occupazione (che sono distinti per maschi e femmine) al fine di far sì che un numero il più possibile ampio di persone lavori<sup>72</sup>, affrancandosi quindi da una condizione di indigenza e soprattutto di dipendenza da qualche altro attore (sia esso lo Stato, o anche un coniuge o i propri genitori). Tale assunto presuppone una cittadinanza attiva, di tipo post-moderno, che mira a un certo grado di *empowerment attraverso* il lavoro: un lavoratore che trova un po' da solo le soluzioni ai propri problemi e che proprio lavorando si emancipa e si riscatta, trovando nel lavoro medesimo le risorse (non solo economiche) per essere parte integrante della società. Il paradosso qui consiste nel fatto che il paradigma dell'attivazione vuole superare le politiche passive del lavoro e in generale le politiche sociali assistenziali, finendo in qualche modo con l'essere vincolate le une alle altre. Infatti i Paesi del modello di welfare mediterraneo sono arrivati molto tardi alle politiche attive, forse a causa *anche* di una certa debolezza del welfare tradizionale. Insomma, un modello basato sul *workfare* (finanzia e sussidio solo chi lavora e nella misura in cui dimostra di voler lavorare per davvero) è in contraddizione con le realtà empiriche che dimostrano che le politiche attive del lavoro funzionano *se* vi è anche attenzione alle politiche passive, in primo luogo verso i sussidi per la disoccupazione. In questo senso ormai si può affermare senza rischiare di apparire sbilanciati che il workfarismo ha mostrato tutti i limiti dell'approccio neo-liberale.

In questo senso la flexicurity è un modello che al momento non si può affibbiare a molti Paesi, proprio per la sua difficile sostenibilità, non solo finanziaria (non è certo

---

<sup>71</sup> Per una rassegna esaustiva è bene consultare le direttive Europee, dal piano di Lisbona 2000 passando alle Comunicazioni ufficiali che di volta in volta fanno il punto su aspetti più specifici che si rendono emergenti (<http://europa.eu>).

<sup>72</sup> Tale obiettivo però nel corso degli anni ha portato alla ribalta il problema dei *working poors* (si lavora eppur si è poveri), e in misura inferiore il problema del *workaholic* (il troppo lavoro, il *surmenage*), nonché il precariato e le sue trappole (che contraddice lo sviluppo delle persone e di un'economia competitiva basata sulla conoscenza), ma anche incredibilmente le unità di lavoro (le ore lavorate, indice che cambia di molto rispetto al tasso di occupazione se di hanno molti *part timers* o anche molti lavoratori a progetto o somministrati). Forse il minimo comun denominatore che sta alla base di queste dinamiche è proprio il mancato studio della produttività del lavoro, fattore che renderebbe ragione anche delle qualità del tempo di lavoro e del tempo (che rimane) libero.

un modo per far cassa), ma anche per la complessità dei meccanismi che devono puntare all'attivazione intesa come partecipazione al mercato del lavoro.

Le problematiche che si vengono quindi a creare prendendo in considerazione tutti i concetti che stanno alla base degli incentivi agli *start-up* (alla creazione di nuove imprese o comunque iniziative di lavoro in proprio, autonomo<sup>73</sup>), non sono né poche, né banali. Per questo motivo, in un'ottica di comparazione europea, è bene citare un modello in quattro tipologie di ispirazione delle politiche di attivazione introdotti da van Berkel e Møller (2002) per cercare di fare chiarezza e per proporre un quadro di massima entro il quale incasellare i casi – nazionali o anche subnazionali – che si possono studiare sia negli indicatori che nelle prassi: gli *ottimisti dell'autonomia*, gli *ottimisti dell'indipendenza dal welfare*; gli *ottimisti del paternalismo*; gli *ottimisti dell'attivazione*<sup>74</sup>.

Gli ottimisti dell'autonomia riterrebbero che gli individui hanno tutte le capacità per riuscire in ciò che vogliono e desiderano, fermo restando che potrebbero non averne i mezzi. Una volta che lo Stato fornisce i mezzi, materiali e non, essi riuscirebbero a cavarsela da soli. In questo approccio ricadrebbero soluzioni come ad esempio le varianti del Reddito Minimo perché fornirebbero risorse uguali per tutti, e ciascuno le utilizzerebbe a propria discrezione. Gli ottimisti dell'indipendenza puntano non tanto a rendere indipendente una persona tramite azioni specifiche, quanto all'assenza di qualsivoglia azione e intervento dello Stato al fine di evitare qualsiasi forma di dipendenza e alterazione delle libere dinamiche: in questo quadro l'azione della mano pubblica non è che sia inefficace, è che farebbe soltanto danni (soprattutto creando soggetti dipendenti dalle politiche). Gli ottimisti del paternalismo si pongono come obiettivo l'emancipazione, ma considerano l'azione guidata e mirata uno strumento per arrivarvi. La stessa adesione a dei programmi pensati dallo Stato si inserirebbero non solo come un diritto a parteciparvi, ma anche come una sorta di dovere a non potervi esimere (i.e. una coesistenza diritti/doveri quasi mazziniana). Gli ottimisti dell'attivazione infine hanno posizioni simili a quelle degli autonomisti, ma con l'aggiunta che ritengono che le politiche sociali siano

---

<sup>73</sup> Un lavoro in proprio potrebbe essere anche quello di una cooperativa o di un'associazione che non producono profitto, ma permettono di avere entrate paragonabili ai redditi da lavoro standard.

<sup>74</sup> Per gli approfondimenti del caso cfr. van Berkel R., Møller I.H., *Active social policies in the Ue. Inclusion through participation?*, The Policy Press, Bristol, 2002.

necessarie per sopperire alle disuguaglianze sociali. In altre parole sostengono che la soluzione a dei problemi sociali non può venire se non con politiche diverse a seconda dei target, reintroducendo quindi dinamiche perequative non solo nei risultati attesi, ma anche nelle risorse stanziare. Questo ultimo inciso può essere interessante perché l'erogazione di fondi pubblici si differenziano in *means tested* o *non means tested*: le politiche di incentivi agli start-up di solito sono indirizzate a soggetti svantaggiati, ma al contempo previa documentazione e *business plan*. I sistemi di cofinanziamento o di incubazione di impresa, o altri ancora, testimoniano la complessità delle politiche di incentivi agli start-up.

Questi quattro approcci vanno a declinare le politiche (del lavoro, ed eventualmente anche quelle sociali che sono sempre più connesse, anche a livello locale) in un contesto generale in cui l'Unione Europea punta in ordine decrescente su quattro punti come fondamentali per raggiungere l'attivazione: l'occupabilità, l'imprenditorialità, l'adattabilità e le pari opportunità. L'imprenditorialità viene quindi messa al secondo posto, manifestando un certo interesse verso forme alternative all'occupazione alle dipendenze. Essere, o meglio, diventare imprenditori è comunque un'esperienza e un tentativo che è diverso dal trovare un lavoro, e presuppone già un grado di autonomia estremamente elevato, così come probabilmente un *locus of control interno* e un determinato grado di *self-efficacy*<sup>75</sup>. Per certi versi è come se si volesse raggiungere l'attivazione fornendo degli incentivi per vedere se lo si sarà per davvero. Volendo usare una metafora, i cui risvolti saranno poi ripresi nelle conclusioni, è come se ci si aspettasse che una persona cominci a pedalare solo perché gli si dà una bicicletta, dato che la cosa più semplice come camminare a piedi (avere un lavoro alle dipendenze) non si è verificato. È chiaro che può verificarsi il caso che pedalare sia più difficile che camminare. D'altronde anche le diverse agenzie europee – fra cui ad esempio Maatwerk in Germania e Olanda, BarcelonActiva per la Catalunya, alcune iniziative di enti affiliati a banche come la Obra Social de la Fundació la Caixa in Spagna, e più ristrettamente Impresa&Sviluppo per la Provincia di Roma come casi di agenzie specializzate in queste politiche – spesso superano a malapena il 50% di efficacia

---

<sup>75</sup> Si consultino in particolare le ricerche di Adalgisa Battistelli (2001; Battistelli, Odoardi, 1995, p. 25), che recupera anche una dimensione psico-sociale senza dubbio importantissima, o più recentemente degli studi condotti in Olanda (Ester, Román, Vinken, van Dun, 2004)

delle politiche. In altre parole soltanto la metà di beneficiari rimangono stabilmente nell'occupazione creata. L'intreccio degli strumenti e delle forme di erogazione delle politiche attive, comprese quelle degli incentivi agli *start-up*, sono tali per cui esistono forme che mitigano il paradosso qui prospettato (come ad esempio la presenza di incubatori o l'orientamento specifico, per non parlare delle valutazioni dei *business plan*), ma il problema esiste ugualmente, e parrebbe connotarsi come un problema di ricerca applicata e valutativa.

Prima di svolgere tali considerazioni valutative di massima che chiuderanno il capitolo, è opportuno dare una lettura dei dati empirici per capire se, e fino a che punto, le politiche a favore dell'imprenditorialità siano effettivamente presenti.

### 3.2 La spesa in incentivi all'intrapresa: un quadro europeo

Una volta inquadrato il tema delle politiche sociali di attivazione e più in particolare le politiche attive del lavoro, si rende necessario osservare i dati secondari su quanto effettivamente l'Unione Europea (o per meglio dire i suoi singoli Paesi membri) stia spingendo verso questa particolare forma di incentivi. Nella fattispecie si sono scelti sei Paesi ritenuti interessanti non solo in sé, ma anche come espressione dei diversi modelli di welfare che si hanno in Europa e delle diverse filosofie di politiche attive che la letteratura ha enucleato. Quindi si è cercato di costruire dei semplici indici – basati soprattutto sulla spesa espressa come quota del Pil – per capire come si stessero orientando i Paesi nell'arco dell'ultimo decennio circa. La media dell'Unione Europea a 15 Paesi è stata inserita come utile metro di paragone e anche per includere indirettamente le altre economie più importanti.

Nell'arco di otto anni la spesa per gli incentivi alla creazione di nuove attività imprenditoriali volte prevalentemente all'auto-impiego – ovvero per crearsi da soli un'attività lavorativa immettendosi nel mercato come agenti economici, più che come forza lavoro tradizionalmente intesa al servizio di un imprenditore o comunque

**Tav. 5 Spesa per gli incentivi agli start-up, politiche attive e passive, incidenze percentuali sul PIL, serie storica**

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
UE15	a	0,015	0,018	0,02	0,025	0,021	0,033	0,042	0,033
	b	:	0,801	0,758	0,736	0,738	0,705	0,628	0,545
	c	:	1,392	1,248	1,23	1,325	1,415	1,426	1,413
	d		57,5%	60,7%	59,8%	55,7%	49,8%	44,0%	38,6%
	e		2,2%	2,6%	3,4%	2,8%	4,7%	6,7%	6,1%
Germania	a	0,032	0,038	0,036	0,038	0,05	0,085	0,131	0,091
	b	0,955	1,07	0,988	0,957	1,037	0,951	0,857	0,616
	c	2,267	2,111	1,889	1,924	2,14	2,283	2,323	2,346
	d	42,1%	50,7%	52,3%	49,7%	48,5%	41,7%	36,9%	26,3%
	e	3,4%	3,6%	3,6%	4,0%	4,8%	8,9%	15,3%	14,8%
Spagna	a	0,03	0,036	0,046	0,05	0,049	0,043	0,034	0,051
	b	0,498	0,632	0,659	0,605	0,562	0,561	0,55	0,583
	c	1,623	1,44	1,347	1,37	1,471	1,454	1,493	1,455
	d	30,7%	43,9%	48,9%	44,2%	38,2%	38,6%	36,8%	40,1%
	e	6,0%	5,7%	7,0%	8,3%	8,7%	7,7%	6,2%	8,7%
Francia	a	0,001	0,001	0,003	0,003	0,003	0,005	0,004	0,004
	b	0,985	1,046	1,013	0,956	0,901	0,819	0,722	0,664
	c	1,539	1,516	1,378	1,41	1,578	1,727	1,707	1,625
	d	64,0%	69,0%	73,5%	67,8%	57,1%	47,4%	42,3%	40,9%
	e	0,1%	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%	0,6%	0,6%	0,6%
Italia	a	0,002	0,015	0,038	0,066	0,025	0,049	0,051	0,046
	b	0,483	0,538	0,546	0,608	0,643	0,665	0,532	0,461
	c	0,739	0,67	0,619	0,608	0,661	0,646	0,739	0,816
	d	65,4%	80,3%	88,2%	100,0%	97,3%	102,9%	72,0%	56,5%
	e	0,4%	2,8%	7,0%	10,9%	3,9%	7,4%	9,6%	10,0%
Svezia	a	0,077	0,065	0,049	0,041	0,044	0,037	0,033	0,035
	b	2,222	1,978	1,532	1,44	1,368	1,033	1,005	1,097
	c	1,809	1,664	1,36	1,063	1,036	1,209	1,32	1,198
	d	122,8%	118,9%	112,6%	135,5%	132,0%	85,4%	76,1%	91,6%
	e	3,5%	3,3%	3,2%	2,8%	3,2%	3,6%	3,3%	3,2%
Regno Unito	a	0	0	0,001	0,001	0	0	0	0,001
	b	:	0,198	0,199	0,161	0,16	0,157	0,154	0,116
	c	0,407	0,36	0,303	0,263	0,25	0,23	0,188	0,187
	d		55,0%	65,7%	61,2%	64,0%	68,3%	81,9%	62,0%
	e		0,0%	0,5%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%

a: totale spesa per incentivi agli start-up, percentuale del Pil

b: totale spesa misure 2-7 (tutte le misure attive tranne quelle relative ai SPI, percentuale del Pil

c: totale politiche passive, percentuale del Pil

d: rapporto politiche attive (misure 2-7) su quelle passive, valori percentuali

e: percentuale di spesa per gli incentivi agli start-up sul totale delle misure attive (2-7)

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat, Labour Market Policy

di un management privato o pubblico<sup>76</sup> – è andata progressivamente crescendo: nel 1998 nell'area della Ue15 si attestava allo 0,015% del Pil, mentre nel 2005, ultimo anno a disposizione, la quantità di soldi è più che raddoppiata, giungendo allo 0,033%. Pur essendo vero che il picco si è avuto nel 2004, è altrettanto vero che il *trend* è sempre stato sostanzialmente di continua crescita negli altri anni precedenti (fatta un'altra eccezione per il solo 2000 rispetto al 1999), manifestando quindi una sorta di interesse generalizzato per questa tipologia di *policy* particolarmente votata all'attivazione della forza lavoro, e come si è cercato di spiegare in apertura, particolarmente complessa per le sue ripercussioni non solo strettamente lavorative. In particolare Svezia e Germania sono i due Paesi che più di altri hanno puntato maggiormente su questa tipologia di soluzione, pur con delle differenze notevoli se si guardano gli andamenti nel tempo: in Germania si è continuato a investire, arrivando quasi a triplicare la spesa in otto anni; in Svezia invece si è assistito a un progressivo arretramento della spesa in incentivi agli *start-up*, passando da valori molto alti (0,077% del Pil nel 1998, più di 5 volte la spesa allora corrente nella media Ue15), allo 0,035% del 2005 che è praticamente in linea coi valori della Ue15. La Spagna si è caratterizzata in questo decennio per dei valori costantemente al di sopra della media comunitaria a 15, sostenendo quindi in modo fermo la creazione di nuove imprese. Il Regno Unito invece ha puntato pochissimo a questa politica, stanziando solo raramente somme che fossero arrivate ad appena lo 0,001% del Pil<sup>77</sup>. Anche il caso francese è simile a quello britannico, anche se la Francia ha progressivamente non solo confermato, ma anche aumentato le risorse per gli incentivi alla creazione di

---

<sup>76</sup> Si potrebbe includere in questo caso anche il lavoro standard o non standard (*self-employment* escluso) riferito anche al Terzo Settore. Tuttavia oltre che a essere un fenomeno che a livello europeo è sicuramente più marginale rispetto all'Italia, vi è da dire che non bisogna assolutamente confondere il mondo delle cooperative e delle associazioni con le iniziative di auto-impiego. In questi casi infatti ci troveremmo di fronte a situazioni di difficile interpretazione che sostanzialmente ricadono in casi di insiemi intersecanti: non tutti gli *start-up* riguardano il mondo della cooperazione; non tutte le cooperative e le associazioni sono sussidiate e/o finanziate da strumenti e misure di questo tipo.

<sup>76</sup> Il caso del Regno Unito infatti conferma un approccio liberale in cui l'intrapresa non viene sussidiata, quanto semmai le complesse politiche che coniugano la lotta alla povertà con gli assunti di personale responsabilità per la propria condizione. Cfr. per maggiori approfondimenti van Berkel Møller (2002).

<sup>77</sup> Il caso del Regno Unito infatti conferma un approccio liberale in cui l'intrapresa non viene sussidiata, quanto semmai le complesse politiche che coniugano la lotta alla povertà con gli assunti di personale responsabilità per la propria condizione. Cfr. per maggiori approfondimenti van Berkel Møller (2002).

nuove imprese, benché i finanziamenti espressi in percentuale del Pil rimangano ben al di sotto di quelli comunitari. Infine il discorso che riguarda l'Italia ricalca bene o male quanto già è noto a livello nazionale nel dibattito scientifico: ovvero si è assistito a un veloce riallineamento agli standard europei che ha portato già verso l'anno 2000 ad avere stanziamenti molto ampi, arrivati anche allo 0,066% del Pil nel 2001, pur essendo partiti nel 1998 da livelli analoghi a quelli francesi. In Italia si è assistito pertanto a una certa volatilità della spesa per sussidiare le nuove attività imprenditoriali, forse frutto anche di orientamenti politici diversi che si sono succeduti nel tempo o diverse priorità ed emergenze che si sono avute nel corso degli anni. Vi è da aggiungere che le molte iniziative – leggi nazionali, regionali, bandi ecc. – spesso sono soggetti non solo ad approvazione del progetto, ma sono vincolati a periodi di apertura degli stanziamenti. Pertanto è possibile che una o più leggi siano rimaste inattive per periodi anche lunghi, rendendo l'erogazione a livello aggregato più «a singhiozzo».

**Tav. 6 Serie storica di spesa per finanziare gli incentivi agli *start-up* in percentuale di Pil e variazione percentuale annua**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ue15	0,015	0,018	0,02	0,025	0,021	0,033	0,042	0,033
		20,0%	11,1%	25,0%	-16,0%	57,1%	27,3%	-21,4%
Germania	0,032	0,038	0,036	0,038	0,05	0,085	0,131	0,091
		18,8%	-5,3%	5,6%	31,6%	70,0%	54,1%	-30,5%
Spagna	0,03	0,036	0,046	0,05	0,049	0,043	0,034	0,051
		20,0%	27,8%	8,7%	-2,0%	-12,2%	-20,9%	50,0%
Francia	0,001	0,001	0,003	0,003	0,003	0,005	0,004	0,004
		0,0%	200,0%	0,0%	0,0%	66,7%	-20,0%	0,0%
Italia	0,002	0,015	0,038	0,066	0,025	0,049	0,051	0,046
		650,0%	153,3%	73,7%	-62,1%	96,0%	4,1%	-9,8%
Svezia	0,077	0,065	0,049	0,041	0,044	0,037	0,033	0,035
		-15,6%	-24,6%	-16,3%	7,3%	-15,9%	-10,8%	6,1%
Regno Unito	0	0	0,001	0,001	0	0	0	0,001
		--	--	0,0%	-100,0%	--	--	--

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat, Labour Market Policy

Un altro modo per analizzare i dati forniti dall'Eurostat è quello di valutare l'impatto di ciascuna tipologia di politica sul totale delle politiche per il lavoro. La prima

distinzione da fare è fra politiche attive e politiche passive, che segna il passo – in modo dicotomico – fra il vecchio e il nuovo approccio comunitario alle politiche sociali che non a caso si imperniano, nel paradigma dell’attivazione, proprio sul lavoro come momento in cui il cittadino si responsabilizza e cerca di affrancarsi da posizioni di bisogno, marginalità e vulnerabilità sociali. Vi è da aggiungere che non esiste necessariamente un *trade-off* fra politiche attive e passive, quanto piuttosto modelli di compresenza i cui risultati cambiano *anche* rispetto alla somma totale che il sistema di welfare di quel determinato Paese decide di stanziare per la collettività a fini che in ultima analisi sono e rimangono di natura redistribuiva (siano esse risorse economiche o anche *chance*, opportunità). In altre parole, a parità di spese in politiche attive, la fluttuazione di spesa in politiche passive fa cambiare la valenza del complesso delle politiche del lavoro, comprese quelle attive di partenza.

In questo caso è quindi possibile costruire un ipotetico quadrato latino che riporti sia il livello di spesa in generale, ma anche il quoziente fra politiche attive e passive quale ulteriore indice che rispecchi in modo meno fallace l’effettivo modello di spese pubbliche in questione.

Oltre a questo primo approccio all’analisi di dati aggregati, si può cercare di vedere le statistiche per le nove categorie che da decenni ormai sono in uso a livello internazionale<sup>78</sup>. Un rapporto interessante è quello fra le politiche attive<sup>79</sup> e le politiche passive<sup>80</sup> (Tav. 1). Guardando questa semplice statistica si può notare che a livello di Unione Europea a 15 Paesi la quota di politiche attive del lavoro su quelle passive è diminuita, soprattutto a causa di una diminuzione progressiva delle politiche attive, piuttosto che per una crescita delle seconde, che invece rimangono sostanzialmente costanti dal 1998 al 2005. Il caso tedesco a questo proposito è del

---

<sup>78</sup> A tale proposito è doveroso precisare che i dati raccolti e diffusi dall’Eurostat devono essere presi con le molle. Infatti il totale della spesa per le politiche del lavoro, presenti sostanzialmente solo per gli anni 2004 e 2005, non sono la sommatoria delle voci delle singole misure. Per questo motivo è necessario svolgere delle analisi che tengano conto del fatto che le nove modalità di spesa per il lavoro sono in qualche modo uno sforzo di armonizzazione, e che alcune risorse stanziare possono essere derubricate come spese anche per due o più misure. Non è un caso infatti che molte delle celle fornite dall’Eurostat abbiano come nota l’indicazione «stima» (qui omesse).

<sup>79</sup> Rientrano nelle politiche attive del lavoro, come già si evidenziava a metà anni novanta le seguenti misure: formazione, *job rotation*, *job sharing*, incentivi all’occupazione, politiche occupazionali per i disabili, creazione diretta di lavoro (come ad esempio gli LSU, lavori socialmente utili), gli incentivi agli *start-up*.

<sup>80</sup> Politiche per i pre-pensionamenti e sussidi e altri benefici per non occupati, come ad esempio gli assegni per i disoccupati.



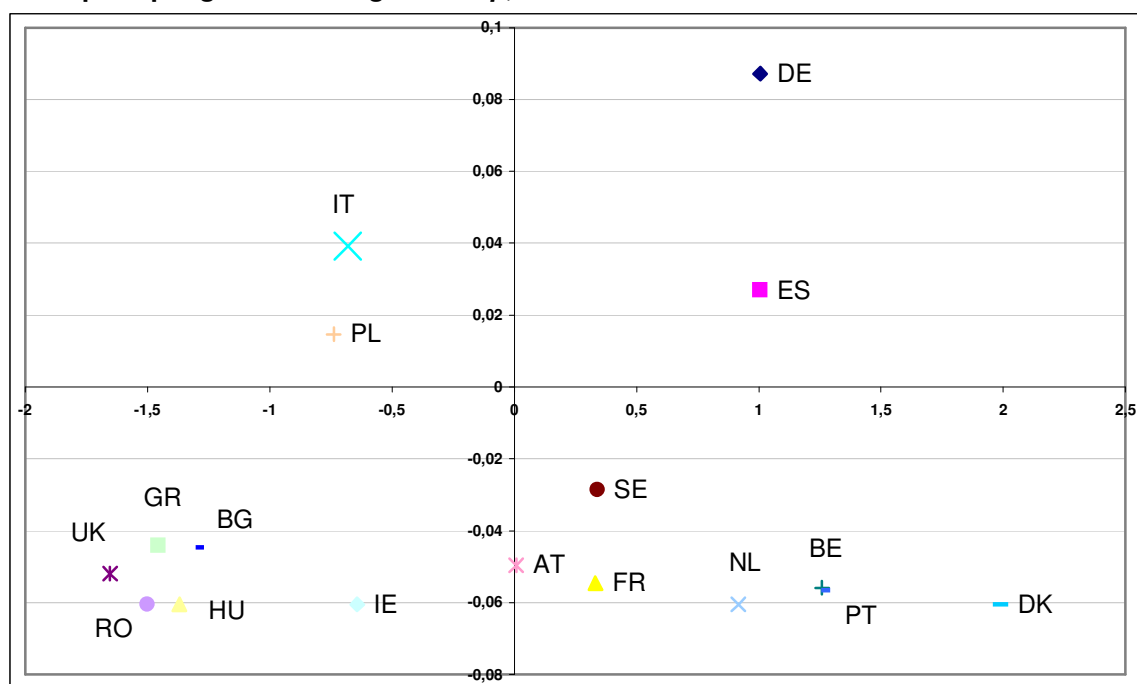
tutto allineato alla media Ue15, anzi, tende ad avere rapporti di politiche attive su passive più basse della media, pur spendendo a livello aggregato di più in termini assoluti. Un discorso analogo può essere anche quello francese. Questo dato è controintuitivo, dal momento che, come è noto, almeno dal 2000 l'Unione Europea ha puntato a strategie di occupazione volte a favorire l'innalzamento dei tassi di occupazione e quindi in generale su un *workfare* tutto sommato di ispirazione neoliberale. Eppure come si vede vi è una differenza sensibile fra politiche di *workfare* in senso stretto e politiche di flexicurity, di cui il modello danese e olandese (e più in generale i Paesi scandinavi) sono soltanto i casi idealtipici (per un'analisi comparata più ampia sui singoli Paesi dell'area Ue-25 si consulti Di Domenico (2005)).

La flexicurity infatti si basa sulla possibilità di avere uno Stato, se non generoso, almeno garantista nel fornire dei diritti a chi esce dal mercato del lavoro. Alla facilità di licenziare, dunque, si associa la possibilità di beneficiare di sussidi interessanti per chi rimane disoccupato. Da un punto di vista empirico si può vedere che la Svezia, il Paese più interessante da analizzare perché più paragonabile come economia agli altri Paesi, è il contesto nel quale più di tutti si proviene da un modello di forte spesa sociale per il lavoro, e di grande attenzione alle politiche del lavoro. Eppure nell'ultimo decennio il modello sembra essere stato in una fase di ripensamento che lo ha portato a riproporzionare verso il basso la quota di politiche attive verso il basso. Nonostante il modello scandinavo da questi dati esca senza dubbio coerente con la letteratura sui modelli di politiche a livello europea, si deve comunque osservare che i modelli sono sempre in continua evoluzione. Non a caso i Paesi latini sono sempre stati additati come quelli in cui vige una relativa assenza dello Stato. Una delle contrapposizioni più interessanti al proposito è fra il Regno Unito, che si distacca dal resto dei Paesi qui presi in considerazione, e i Paesi latini (Spagna e Italia). Il Regno Unito si caratterizza appunto per un modello liberale, basato su poche risorse stanziare. L'assenza dello Stato quindi è un fatto empirico che riguarda più i contesti a vocazione liberale, piuttosto che Italia o Spagna che invece stanno facendo un percorso diverso da quello degli altri Paesi: l'Italia vede un'aleatorietà molto forte da anno ad anno, giungendo comunque solo nel 2004 e 2005 a spendere decisamente di meno in politiche attive; la Spagna invece si è mantenuta

sostanzialmente costante. In questo senso una valutazione sulle politiche attive del lavoro è sfuggente e rimanda a delle analisi più approfondite. Sicuramente però è di rilievo la statistica relativa al peso specifico che nell'arco degli anni ha assunto la misura degli incentivi agli *start-up* sul totale delle politiche attive. È in questo calcolo che si vede che in linea di massima i Paesi più sviluppati della UE hanno devoluto mano a mano più risorse a una tipologia di politica che è particolarmente delicata, come è appunto l'incentivazione a creare nuove aziende. Nel caso italiano inoltre è da ravvedere anche una possibile controindicazione con altre raccomandazioni che la stessa Ue ha più volte rivolto al nostro Paese: ovvero il contenimento del lavoro autonomo e delle micro-imprese come fenomeno che rallenterebbe l'economia e la farebbe rassomigliare a modelli meno sviluppati (problema che caratterizza anche gli altri Paesi del Mediterraneo). Ad ogni modo nella media Ue15, gli incentivi agli *start-up* nell'arco di otto anni quasi triplicano, passando dallo 2,2% al 6,1% della spesa per le politiche attive del lavoro. Osservando più da vicino i singoli Paesi si vede che la crescita di questa politica è particolarmente accentuata in Germania, dove cresce di quasi 5 volte, arrivando a rappresentare quasi il 15%. Il secondo Paese risulterebbe l'Italia, per il quale valgono ancora delle dispersioni molto alte di anno in anno: appare abbastanza attendibile affermare che si attesti su valori intorno al 10%. Anche i Paesi meno propensi a questa forma di finanziamento, come la Francia che non arriva mai all'1%, registra un costante aumento, mentre l'unico Paese che arretra, pur se di poco – fatta l'eccezione per il Regno Unito che non sembra un caso di rilievo se non per il fatto che non investe su tale politica – è quello svedese, che rimane fra il 3 e il 4 per cento della spesa in politiche attive. Infine anche la Spagna manifesta delle scelte politiche volte a rafforzare questo tipo di forma di attivazione, passando dal 6% del 1998, all'8,7% del 2005, con aumenti relativamente costanti e non troppo fluttuanti.

Un'ultima considerazione di sintesi sui dati relativi alla spesa per le politiche attive del lavoro, e in particolare quelle inerenti gli incentivi agli *start-up*, può essere fornita da un grafico a dispersione che mostri quattro quadranti così identificati: welfare per il lavoro ricco o modesto, incrociato con il welfare per l'autoimprenditoria ricco o modesto.

**Fig. 1. In ascissa delta dalla media Ue15 della spesa totale in politiche del lavoro tranne spese per le agenzie (tot – M1, in ascissa); in ordinata delta dalla media Ue15 della spesa per gli incentivi agli *start-up*, anno 2005.**



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat, Labour Market Policy

Dal grafico si nota nettamente che i Paesi qui analizzati si distribuiscono in tutti i quadranti: il Regno Unito ha un welfare per il lavoro debole; quello spagnolo e soprattutto tedesco è invece forte; quello svedese e francese è forte in generale ma non votato all'autoimprenditoria; infine il caso italiano è relativamente debole in generale, ma piuttosto generoso nel fornire aiuti all'auto-imprenditoria. L'anomalia italiana ad ogni modo si accentua se si inseriscono anche i dati di molti altri Paesi: così facendo si nota appunto che soltanto la Polonia<sup>81</sup> si colloca nel quarto quadrante (in alto a sinistra) insieme all'Italia, manifestando che così nel nostro contesto nazionale vi sono state scelte di politiche del lavoro indubbiamente *sui generis* per quanto attiene l'autoimprenditoria.

I dati relativi ai beneficiari delle politiche di incentivi agli *start-up* sono invece decisamente più carenti. Di molti Paesi non è possibile avere dati a disposizione,

<sup>81</sup> Anche la Slovacchia e l'Estonia si caratterizzano per una spesa inferiore rispetto alle media Ue15 per le politiche del lavoro (tot – M1) e al contempo per una spesa più alta della media per gli incentivi all'imprenditoria. Tuttavia questi Paesi, come altri d'altronde, sono stati omessi perché più piccoli.

pertanto si cerca solamente di fornire i dati dei soli due Paesi per i quali si hanno serie storiche e variabili sufficienti per svolgere delle, pur se brevi, considerazioni.

**Tav. 7 Beneficiari di misure di incentivi agli *start-up* in Germania e Svezia, serie storica 1998-2005, valori assoluti e percentuali**

Germania	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tot	45000	43508	43318	45770	67240	131903	252661	340835
di cui donne	11900	11884	12493	13211	20091	43856	92840	136753
tot under 25	---	2357	2569	2853	---	---	---	---
di cui donne	---	618	675	726	---	---	---	---
percentuale di donne sul totale	26,4%	27,3%	28,8%	28,9%	29,9%	33,2%	36,7%	40,1%
percentuale di donne giovani sul totale under 25	---	26,2%	26,3%	25,4%	---	---	---	---
percentuale di giovani sul totale	---	5,4%	5,9%	6,2%	---	---	---	---
Svezia	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tot	12514	10813	8537	6900	7371	5527	5601	5690
di cui donne	5975	4918	3559	2805	2893	2121	2089	2285
tot under 25	851	635	442	345	393	282	276	271
di cui donne	389	282	187	148	169	107	100	119
percentuale di donne sul totale	47,7%	45,5%	41,7%	40,7%	39,2%	38,4%	37,3%	40,2%
percentuale di donne giovani sul totale under 25	45,7%	44,4%	42,3%	42,9%	43,0%	37,9%	36,2%	43,9%
percentuale di giovani sul totale	6,8%	5,9%	5,2%	5,0%	5,3%	5,1%	4,9%	4,8%

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat, Labour Market Policy

In particolare si nota che il totale delle persone coinvolte in Germania è quasi decuplicato a fronte di un sostanziale dimezzando dei fruitori in Svezia. In Germania comunque tale politica riguarda scarsamente i giovani e in misura non eccessiva le donne (anche se in crescita), mentre in Svezia la quota di donne è quasi sempre prossima al 50% della forza lavoro e sempre con una quota di under 25 sostanzialmente marginale.

### 3.3 Cenni di miglioramento della fornitura di dati

Prima di svolgere delle considerazioni di merito è opportuno sottolineare che lo stato dell'arte sul rilascio dei dati secondari sulle politiche per il lavoro a livello europeo è

ambivalente: da una parte l'usabilità e la ricchezza dei dati è molto buona, dall'altra – forse proprio a causa dell'interesse che questi dati suscitano – appare fondamentale spingere verso maggiore attendibilità dei dati eliminando le stime e fornendo dati sempre più completi e ricchi, anche perché al momento è impossibile svolgere delle operazioni basilari di descrizione delle politiche, prima ancora che delle valutazioni in senso stretto che andrebbero oltre la raccolta di dati a scopi amministrativi.

### 3.4 Dalla costellazione delle piccole reti, all'unico *flow chart* dei servizi per l'(auto-)impiego.

L'analisi dei dati che qui si è voluto fornire per ricreare un quadro europeo di massima delle politiche attive del lavoro, e in particolare quelle rivolte agli incentivi agli *start-up*, da sola rimarrebbe un esercizio di parziale utilità alla comprensione del fenomeno. Oltre alle difficoltà statistiche che sono sottese a questo tipo di analisi di dati secondari – che ne permette sì la comparabilità, ma rimane a un livello di descrizione di massima – sorge senza dubbio la necessità di scoprire quali siano le prassi giuridiche e organizzative che si associano a questa tipologia di politica attiva (Altavilla, Caroleo, 2006), e soprattutto sorge impellente la necessità di sapere con più chiarezza quali possano essere le variabili di contesto che conferiscano un senso e un'efficacia (ma anche efficienza e *outcomes* auspicabili) a questo tipo di intervento pubblico. Di fatto la conoscenza del contesto in cui viene calato lo stanziamento di fondi – sia esso una concessione a fondo perduto o una percentuale dell'investimento iniziale, sgravi fiscali, supporti di accesso al credito agevolato, o servizi gestiti da un'agenzia, come potrebbe essere un incubatore – non può essere ad ogni modo quello nazionale. Per fare un'analisi che abbia un'attendibilità valutativa a tal proposito si rende opportuna la scesa a un livello NUTS3<sup>82</sup>, poiché le imprese e l'imprenditorialità in generale che si va a sostenere con queste politiche è

---

<sup>82</sup> In Italia, come noto, corrispondono più o meno alle Province, istituzioni che hanno molte deleghe in materia sociolavoristica. Un livello così basso è necessario anche perché le piccole imprese che in genere sorgono dagli incentivi agli *start-up* e insistono fortemente sul territorio, avendo in un raggio ridotto sia i clienti (finali o di B2B) che i fornitori.

generalmente caratterizzata dall'essere «micro» (anche individuale) o tutt al più piccola. Se si pensa che un'agenzia come il Bic in Italia tende ad avere circa la metà degli utenti che aspirano ad aprire una partita iva, e una metà che sceglie come settore economico di elezione il commercio tradizionale<sup>83</sup>, ci si può senza dubbio rendere conto che l'esito degli interventi va studiato a livello locale. Tale compito esula dagli obiettivi del presente capitolo, ma senza dubbio si possono fornire argomentazioni e altre indicazioni utili per concludere la discussione dei dati: la *governance* a livello locale (tipicamente provinciale in Italia, ma anche a livelli regionali o comunali) gioca un ruolo fondamentale nel dare corpo a queste politiche, prospettando anche scenari di *rescaling* (Darel, 2005).

Nel caso italiano si è andati incontro a un modello ispirato alla pluralità di attori, spesso volte pubbliche o finanziate dal pubblico, compreso il Fondo Sociale Europeo, che poi tendono inesorabilmente ad accavallarsi e a entrare talvolta in competizione<sup>84</sup> per accaparrarsi spazi di manovra nella società civile e fra i cittadini visti come «utenti che fanno punteggio». Al di là di considerazioni di breve respiro su alcuni tratti caratteristici delle *policies* nostrane – innanzitutto la frammentazione non collaborativa (Fedele, Moini, 2006) – l'esperienza maturata nel campo dimostra che quale che sia l'entità della spesa pubblica erogata (o erogabile) è decisivo formare una sorta di percorso ottimale (*path*) che possa instradare le persone in un cammino che non è semplicemente quello di natura finanziario o di assistenza tecnica relativa alla redazione di un buon *business plan*. Come si cercherà di dimostrare empiricamente successivamente, un'analisi valutativa delle politiche del lavoro, specialmente se attive (Samek Lodovici, 1996; Curtarelli, Tagliavia, 2003), può essere più efficace se un cittadino si può avvalere anche di fasi di orientamento.

Nel caso specifico, diventare imprenditori di se stessi infatti è un processo che va ben oltre la questione giuridica, di benefici e incentivi e di consulenza del lavoro. Si tratta di un processo che tende a fare di un lavoratore standard, o a progetto o disoccupato, una persona che a fine mese non avrà un *quantum* prestabilito, ma sostanzialmente la differenze fra ricavi e costi della propria attività.

---

<sup>83</sup> Nei capitoli successivi tali dati verranno discussi più approfonditamente.

<sup>84</sup> Un contributo al riguardo tagliato sul caso italiano può essere approfondito in Kazepov Sabatinelli (2003).

La flexicurity in questo caso rischia di essere un concetto di politiche del lavoro più complesso di quanto si pensi perché il modello che sottende agli incentivi agli *start-up* non è certo quello della flessibilità del posto di lavoro accompagnata dalla certezza di poterne trovare un altro in modo abbastanza semplice sommata alla garanzia di ricevere sussidi di disoccupazione sufficientemente generosi da poter supplire ai difetti delle dinamiche del libero mercato che insegue il sentiero della massima remunerazione del capitale. La flessicurezza sembra essere qui un concetto che slitta verso l'imprenditorialità come entrata (o ri-entrata) in un mercato del lavoro che è diverso da quello del lavoro tipico, e diverso anche da molte forme di quello atipico, che si differenzia dalla forma di lavoro a tempo indeterminato soprattutto per la carenza di tutele, più che per la fattiva posizione rispetto al proprio datore di lavoro<sup>85</sup>, come approfondito nei capitoli precedenti. Confondere il mito del farsi da sé con la flexicurity in qualche modo potrebbe essere un ulteriore modo di ideologizzare un fenomeno prettamente di *policies* che invece necessita di ricerca applicata e valutativa.

La flexicurity piuttosto potrebbe diventare un tentativo di rendere il meno frequente possibile il ricorso al crearsi da soli il proprio lavoro come «l'ultima spiaggia» o un tentativo maldestro di costruirsi un reddito a fronte di un lavoro che non si riesce a trovare. Un modo per ottimizzare le risorse pubbliche potrebbe essere quello di infrangere la frammentazione dei servizi e degli sportelli per rendere invece la scelta del diventare imprenditore una scelta il più possibile consapevole, scoraggiando quindi coloro che dimostrano di non avere le *capabilities* (ovvero i presupposti non solo finanziari e normativi, ma anche quelli cognitivi e culturali) per potercela fare, e allo stesso tempo cercando di includere dentro percorsi di auto-impiego assistito anche persone che magari hanno beneficiato di corsi di formazione specifici per delle attività che poi hanno aperto una propria iniziativa imprenditoriale o comunque di lavoro autonomo (ma senza benefici o assistenza tecnica). In questo senso si noterà oltre che nel caso in analisi il ruolo dell'orientamento è fondamentale. Inoltre non vi è da dimenticare che se da una parte gli incentivi potrebbero essere stanziati a persone che poi non riescono *in toto* a portare avanti il proprio progetto (arrivando

---

<sup>85</sup> In questo senso qui rientra il dibattito, ora più chiaro rispetto a soli pochi anni fa, del lavoro autonomo di seconda generazione, ovvero il lavoro formalmente di libero professionista che però cela la (para-)subordinazione a minore costo per il committente/datore di lavoro.

magari alla cessazione dell'attività come massimo grado di insuccesso nel *continuum* efficacia-inefficacia), è anche vero che strutture pubbliche come le CCIAA sono potenzialmente utili per cercare di fornire assistenza a coloro che forse non avrebbero mai pensato di beneficiare di sussidi pubblici – perché effettivamente propensi a *farsi da soli* come espressione di una imprenditorialità e una società civile effettivamente autonoma dallo Stato – ma che probabilmente beneficiandone avrebbero mantenuto integra la loro mentalità imprenditiva. In questo modo questo ultimo target teorico farebbe meno fatica a raggiungere i propri traguardi.

**Tav. 8 Schema tipologico per le nuove attività di lavoro autonomo da un punto di vista della valutazione**

	<b>BENEFICIARI DI POLITICHE M7</b>	<b>NON BENEFICIARI DI POLITICHE M7</b>
<b>NEO-IMPRENDITORI «RIUSCITI»</b>	<i>Obiettivo raggiunto</i>	<i>Obiettivo mancato (???) “ce l'avrebbe fatta meglio coi sussidi, o è stato meglio un laissez-faire?”</i>
<b>NEO-IMPRENDITORI «INEFFICACI»</b>	<i>Obiettivo fallito, conseguenze negative a livello materiale e non</i>	<i>Obiettivo mancato (?) “ce l'avrebbe fatta coi sussidi?”</i>

Elaborazione propria

Da un certo punto di vista infatti si potrebbe ipotizzare un quadrato latino in cui le due variabili siano la presenza/assenza di attori pubblici e politiche pubbliche che sussidiano un cittadino, e dall'altra l'efficacia e inefficacia della propria iniziativa di auto-impiego. Dalle quattro celle così pensate si avrebbero da una parte i neoimprenditori che pensano e agiscono per proprio conto e «riescono»; accanto quelli che ugualmente non beneficiano di sussidi ma in un arco di tempo determinabile chiudono l'attività. In modo speculare si avrebbero le persone che beneficiano di questi incentivi: come è naturale attendersi vi sarebbero alcuni che riescono e altri che non riescono. Da un punto di vista valutativo, e quindi come impostazione di ricerca applicata, diventa necessario stimare queste percentuali per svolgere un'analisi attenta all'efficacia e agli *outcome* (in primo luogo i sussidiati che non dimostrano sufficiente performatività). Questo esercizio, qui solo prospettato in sede conclusiva, non è utile solo a fini valutativi, ma serve anche a ricreare un legame, che ad oggi sembrerebbe solo retorico, fra le esigenze di sicurezza e tutela e



quelle del neoliberismo che vorrebbe legittimare, ideologizzare, e rendere prassi un certo mito del farsi da sé e del *self-reliance career*.

In sostanza quindi pensare a una sorta di *flow chart* dei servizi per l'impiego che mantenga integro un sistema pluriattore, ma che si renda al contempo più attenta ai percorsi formativi e di lavoro dei cittadini nonché all'efficienza complessiva del sistema, si palesa in qualche modo come una strada possibile per introdurre il concetto di flessicurezza tanto auspicato dalla strategia di Lisbona in un segmento delle politiche attive del lavoro che invece di per sé si presta in modo problematico ai vari approcci di attivazione.

A partire dall'analisi preliminare sul contesto romano delle politiche per il lavoro e la descrizione dell'oggetto d'indagine, tali argomenti verranno approfonditi in termini empirici.

#### 4. L'analisi delle traiettorie di lavoro non-standard: la prospettiva dei contribuenti alla Gestione Separata Inps.

L'inquadramento del fenomeno del lavoro non-standard ha sottoposto gli esperti di materie lavostistiche a rielaborazioni concettuali ed empiriche di non facile soluzione. In questa ricerca in apertura si è preferito dare spazio alla riflessione teorica accompagnata dai dati «reali» rilasciati dall'Istat e dalle pubblicazioni scientifiche più importanti. Come sorta di tappa di avvicinamento nei confronti degli utenti dei servizi per l'auto-impiego, si è cercato di portare avanti un'analisi originale che riuscisse a tratteggiare le traiettorie di lavoro di molti giovani (e non) che sono suddivisibili in due categorie note: i parasubordinati che rappresentano una specie giuridica tutta italiana; e le partite iva senza cassa e senza albo. Come si noterà dall'analisi dei dati empirici primari dei capitoli successivi, molte delle donne intervistate, sia con traccia di intervista che con il questionario somministrato per e-mail e per telefono, corrispondono al tipo di soggetto che viene nei prossimi due capitoli approfondito. Tuttavia, malgrado i limiti metodologici ed esplicativi che la seguente analisi dei dati secondari ha palesato (si rimanda ai paragrafi appositamente dedicati), bisogna anche sottolineare che non tutti i lavoratori che possono cadere in questo insieme amministrativo per uso previdenziale possono essere considerati quelli che poi effettivamente rappresentano il profilo dei beneficiari degli incentivi agli start-up. Soprattutto per quanto attiene le partite iva è quanto mai necessario fare attenzione a discriminare attori sociali profondamente diversi fra loro. A supporto di una presa di posizione cauta, corre in soccorso un'analisi come quella di Banca d'Italia già citata (Banca d'Italia, 2008, p. 12).

È evidente che già le sole differenze nel tempo per retribuzione – che è la variabile più interessante in questo tipo di fonte – non possono che produrre differenze ancora più profonde a livello sociologico.

Ad ogni modo, pur nella consapevolezza di questi limiti, si è cercato di proporre degli approfondimenti per questo secondo tipo di soggetto tale per cui i rischi di equivoci dovrebbero essere minimizzati.

#### 4.1. Le traiettorie di carriera: i lavori flessibili come processo

In uno dei suoi recenti articoli, ripreso anche in occasione dell'apertura dell'a.a. 2006-07 della Facoltà di Sociologia del primo ateneo romano, Accornero ha avuto modo di approfondire nel dettaglio alcune implicazioni sul tema della flessibilità del lavoro. Dal punto di vista dei giovani e giovani adulti, uno dei presupposti fondamentali che la flessibilità dovrebbe permettere è quello di favorire un percorso di cittadinanza per quei lavoratori che si trovano ad avere traiettorie di carriera frammentati. Oggi abbiamo una conoscenza ancora insufficiente dei processi individuali che hanno cambiato radicalmente il lavoro e il mercato del lavoro, se non grazie ad alcuni lavori qualitativi di spessore che evidenzino anche il ruolo delle aspettative di transizione da quelle di stabilizzazione (Fullin, 2004, pp. 42 e ss.; Magatti, Fullin, 2002). Oltretutto il passaggio dall'analisi del lavoro ai processi che governano la transizione da un lavoro all'altro è ancor meno studiato. Con questo lavoro si tenta di aprire una strada di ricerca volta a capire quali siano le *tracce della cittadinanza* della società dei lavori (Accornero, 2005). Per far questo è doveroso prima riprendere – per quanto sommariamente – le fila del dibattito scientifico sul tema della flessibilità del lavoro. Successivamente si cercherà di fare chiarezza sul mondo eterogeneo dei parasubordinati prediligendo prima una breve disamina aggregata, e poi un'analisi longitudinale che consenta di capire i percorsi individuali e quindi i meccanismi del nuovo mercato del lavoro.

Il tema delle traiettorie lavorative può essere preso da diversi punti di vista. Leggendo le dinamiche del mercato del lavoro in modo longitudinale pluridecennale, Salama dimostra che effettivamente il lavoro non ha vissuto una precarizzazione, almeno fino all'introduzione del pacchetto Treu. Ma a seguito di questa novità nel diritto del lavoro vi è una secca inversione di tendenza in quanto a sicurezza del *posto* di lavoro (Salama, 2006). Contributi di matrice più psicologica, come quello di Burchell, evidenziano i costi sociali della precarietà dovuti anche a uno stress continuo nel cercare nuovi lavori (Burchell, 2006). Esiste quindi un costo umano non

contabilizzato che la flessibilità produce (Gallino, 2001), anche se rimane difficile capire quanta possa essere considerata un investimento per il proprio futuro, cioè per la propria crescita, e quanta di questa flessibilità invece rimanga fine a sé o addirittura controproducente, ovvero una via senza ritorno verso i *bad jobs*. Con queste premesse la flessibilità (intesa come somma di lavori? Come lavori a progetto e “a cottimo”? Come lotta alle trappole della precarietà e a favore di percorsi professionalizzanti?) soggiace in un piano non applicativo, rimanendo su accezioni positive, negative, rivendicazioniste, o attenti al panorama europeo della *flexicurity* e delle politiche attive del lavoro.

Quindi aprendo la scatola della flessibilità nel lavoro si devono fare innanzitutto delle distinzioni doverose per analizzare un fenomeno che appare sempre più multidimensionale. Ad esempio si può scindere fra flessibilità *numerica* e *funzionale* (Farrel, 2006), dove la prima riguarda più da vicino le norme e l'esercizio della regolazione del lavoro in quanto a divisioni delle mansioni, orari e formule contrattuali in genere; la seconda invece riguarda la qualità del lavoro espresso e i margini di adattabilità che i lavoratori riescono e sono disposti a imprimere in modo volontario. La prima accezione sembra ad oggi del tutto marginale se confrontata alla seconda, ma anche la seconda tende a potersi suddividere ulteriormente. Appare chiaro che è necessario andare oltre il concetto omnicomprensivo di *flessibilità* per optare per una via analitica partendo da un'attenta disamina del nuovo paradigma della flessibilità come *ideologia*, ovvero come costruito cognitivo (Borghi, Rizza, 2006). In particolare è possibile superare la concezione del lavoro come mero *effort* al quale corrisponde un compenso pattuito, tipico della concezione economica del lavoro che decurta l'analisi delle implicazioni sociali, lasciate a latere.

Come che sia, i mutamenti in corso nel mondo del lavoro muovono da un progressivo allontanamento da forme standard del rapporto di lavoro (subordinato ed eteronomo) verso forme indipendenti e autonome che lascerebbero il passo a concezioni di fondo di stampo neoliberale. Il dibattito sulle rappresentazioni delle trasformazioni del lavoro contemporaneo viene visto infatti come una progressiva erosione del lavoro standard che però non diventa lavoro connotabile come il suo opposto, ovvero la libera professione (tipicamente il notaio, architetto, medico, avvocato, ecc.) come ad esempio consulenti aziendali o informatici che esercitino

liberamente e per più committenti la propria professione: la forma più cospicua di questi ibridi sono stati appunto i lavoratori parasubordinati.

In generale sono almeno due le direttrici principali di evoluzione delle forme di lavoro: la prima muove dalla subordinazione verso l'indipendenza, ma rimane in un contesto di relativa eteronomia; la seconda rimane subordinata ma cambia da eteronoma ad autonoma. Queste due differenze *idealtipiche* costruiscono scenari in cui chiaramente i lavoratori atipici sono molto diversi fra di loro (Borghi, Rizza, 2006). Questo può essere una buona intelaiatura teorica entro la quale muoversi per capire l'impatto (delle scelte) delle forme contrattuali dei giovani lavoratori sul loro percorso di carriera. Vi sono infatti molti modi di destreggiarsi fra tanti lavori anche rispetto a valori e atteggiamenti (Catania, Vaccaro, Zucca, 2004), ma rimane il fatto che un asse ipotetico può essere quello che scinde l'individuo fortemente orientato alla carriera in senso tradizionale (ambizioni, *motivation achievement*, o anche puro arrivismo) che può essere orientato anche a fare più esperienze, contrapposto alla persona che punterebbe all'ottenimento di un lavoro sicuro e stabile, che cercherebbe quindi di *minimizzare* lo spezzettamento e i lavori.

#### 4.2 I paradossi della flessibilità

A oltre dieci anni dall'introduzione del Pacchetto Treu, e a più anni ancora di distanza dalla riforma del sistema previdenziale italiano, si può affermare che ormai vi sono molti studi inerenti la flessibilità del lavoro, o precarietà. Quest'ultimo termine pare essersi sviluppato soprattutto una volta scoperte le implicazioni perverse e i paradossi negativi che la *flessibilità numerica* ha comportato, soprattutto per i giovani. È anche vero che lo stesso termine «precarietà», come del resto «flessibilità», rimanda a una concezione che – come sostiene la letteratura italiana (Accornero, 2006, p. 67) – tende a connotarsi come lamentevole (e quindi anche su un piano di percezione, vale a dire di *aspettative*), pur se a ragione perché esiste una sperequazione fra chi è tutelato e chi non lo è.

In ricerche come quelle condotte dall'Ires (2005) si cerca di capire l'evoluzione nel tempo di una categoria sfuggente di professionisti – talvolta non a torto etichettati come “pseudo-liberi professionisti” o anche “proto-imprenditori” (Salmieri, 2006) –

che non ricadendo in una libera professione rischiano di svilupparsi in condizioni retributive e di potere contrattuale sfavorevoli. Ciò potrebbe trovare spiegazione nel desiderio di svolgere un determinato lavoro di *elezione*. Questo oggetto di analisi difatti è particolarmente ricco di ostacoli non solo interpretativi, ma prettamente definitivi. Basti pensare ai problemi di lettura delle dinamiche (ascesa o declino?) del “lavoro autonomo” e le interpretazioni a livello aggregato (Bologna, 2006; Reyneri, 2006b; Accornero, Anastasia, 2006, p. 749) che pongono la prospettiva dell’analisi dei dati amministrativi come fonte alternativa per stimare – pur se in linea di massima – quanto la Partita Iva possa essere una sorta di limbo provvisorio oppure una condizione costante negli anni. Questo interrogativo è chiaramente uno dei molti che si potrebbero portare avanti, forse quello che nel modo più ottimale può essere corroborato con questa tipologia di microdati. D’altronde non è raro trovare in ricerche di stampo qualitativo (Fullin, 2004) dei cenni al fatto che la Partita Iva (o altre condizioni molto simili in quanto a indipendenza formale, contrattuale e meramente giuridica) viene «proposta» dal datore di lavoro come unica soluzione per poter lavorare.

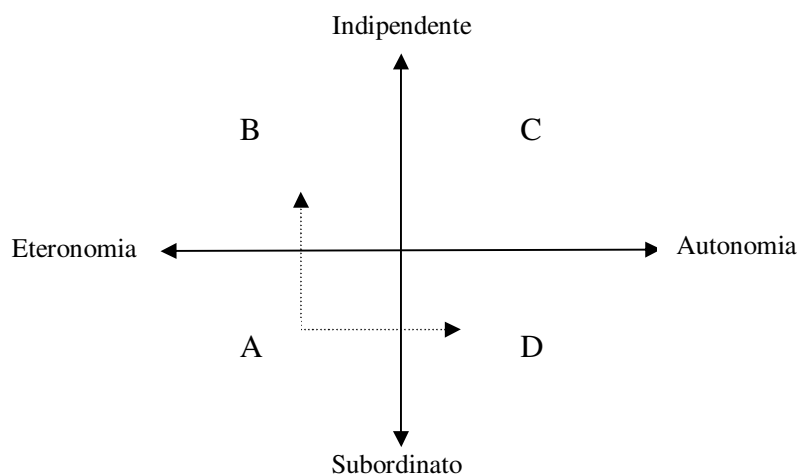
#### 4.3 Professionisti, ma liberi?

Uno dei punti cardine che guida la presente riflessione riguarda un’insieme di contraddizioni che emergono allorché si studia il fenomeno dei professionisti che cadono al di fuori delle casse previdenziali e degli albi tradizionali. È infatti un’evidenza empirica che esistano delle nuove tipologie di lavoratori *outsider* in quanto a tutele e diritti sociali spesso garantiti attraverso la forma occupazionale a tempo indeterminato o all’appartenenza a un albo. Il dibattito è comunque serrato anche in altre discipline, a partire da quella giuslavorista ha dibattuto sulle incoerenze nelle nuove forme contrattuali (Lagala, 2004; Foglia, 2003), e al difficile contorno di un possibile *tertium genus* fra lavoro subordinato e indipendente (Mariucci, 2006).

La questione non è certamente riconducibile soltanto a un livello giuridico. Lo spostamento da forme eterodirette, ma almeno subordinate (ovvero tutelate e

governate), a forme che però non sono il suo diametralmente opposto (autonomia e al contempo indipendenza) appare infatti non risolto [Borghi, Rizza 2006].

**Fig. 2 Trasformazioni della natura e delle forme del lavoro**

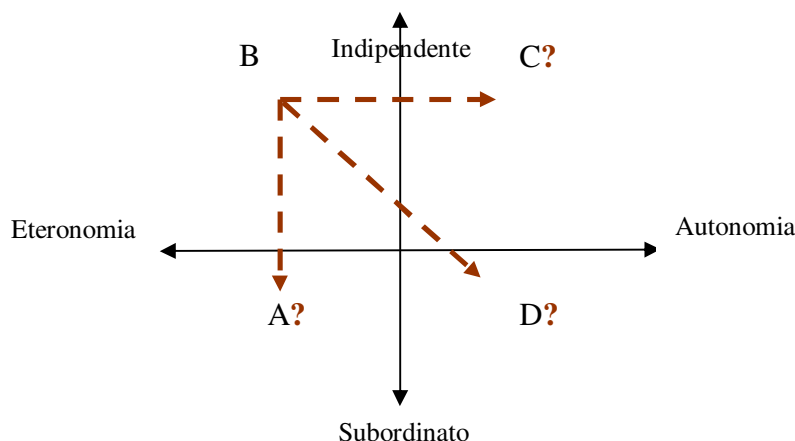


Fonte: Borghi, Rizza 2006

Sappiamo infatti che la situazione odierna ha prodotto, per giovani e meno giovani, situazioni ibride da un punto di vista contrattuale e socio-economico, arrivando sostanzialmente alla *subordinazione autonoma* (dipendenti responsabilizzati), che prefigura sostanzialmente nuove politiche del personale improntate alla motivazione; oppure a forme – anche qui varie – di *indipendenza formale* abbinata a *sostanziale eteronomia*, ovvero incapacità di spendersi come dei veri consulenti e professionisti prima ancora che come attori economici (vi rientra il caso idealtipico della ditta individuale imposta dal datore di lavoro come condizione per lavorare).

Questo schema, per quanto utilissimo, sancisce più un punto di partenza che un punto di arrivo. Infatti se si cerca di adottare il punto di vista delle traiettorie di carriera dei lavoratori, si può supporre che chi effettivamente parte da una posizione subordinata-eteronoma può spostarsi da quel quadrante avendo probabilmente delle componenti di discrezionalità importanti: il neo-consulente con esperienza di lavoratore subordinato probabilmente avrà un capitale sociale da sfruttare e può essere un soggetto che rassegna le dimissioni per propria libera scelta (Sennett, 1999).

**Fig. 3 Lo schema delle trasformazioni del lavoro in un'ottica di flussi**



Fonte: Elaborazione propria

Ma il punto di vista che si vuole qui privilegiare è quello delle generazioni più giovani, di coloro che possono anche essere definiti *outsider* del mercato del lavoro, e che potrebbero essere definiti più propriamente delle persone che devono scontare lunghi periodi di “prova” e più esperienze prima di approdare a eventuali assunzioni oppure a forme sostanziali di professione ben retribuita e, probabilmente, in pluricommittenza. Si sta parlando in altri termini di chi è giovane e ha partita iva parte, e che, dalla posizione subordinata ed eteronoma (posizione «B») potrebbero spostarsi verso altri quadranti. In questo caso può essere interessante interrogarsi sul tipo di spostamento, *if any*, e verso quale quadrante. Considerata la natura dei dati che si hanno a disposizione, attualmente è possibile soltanto sapere in un dato tempo quante persone rimangono nella stessa situazione formale-contributiva.

Il problema di una valutazione, anche *ex-post*, dei percorsi di carriera di molti lavoratori autonomi rimane quindi ancora non pienamente decifrata e decifrabile, non soltanto in un'ottica di diritti negati, quanto anche di *chance* e opportunità di crescita professionale in contesti in cui non bisogna soltanto evitare le «trappole del precariato», ma anche inserirsi in contesti che producano capitale sociale e permettano un apprendimento lungo tutto l'arco della vita.



In questi termini l'analisi sull'entrata nel mercato del lavoro, e quindi dei giovani<sup>86</sup>, è propedeutico per capire se le scelte sono fatte dai datori di lavoro (risparmio nel costo del lavoro), oppure se prevalgano meccanismi di parasubordinazione pura (rapporti duraturi), oppure altre forme di aleatorietà non direttamente imputabili al lato della domanda, come ad esempio tipologie di flussi non stabili ma che facciano supporre che sia il lavoratore a tenere in mano la propria rotta di crescita professionale e umana<sup>87</sup>. Capire se – e fino a che punto – tali tipologie di tragitti lavorativi possono portare a una reale ed effettiva crescita professionale appare un disegno di analisi utile a corroborare se e fino a che punto la flessibilità sia anche un'opportunità, piuttosto che un mero arretramento sul piano delle tutele sindacali e non.

In un certo senso, infatti, nella società della conoscenze non è importante soltanto la condizione igienica del lavoro e la soddisfazione nel compierlo, ma anche l'effettiva possibilità di trarre delle esternalità positive in termini di competenze, abilità e capitale sociale spendibili in un mercato del lavoro che non privilegierebbe rapporti di lavoro e assetti produttivi stabiliti e fissati per interi decenni.

#### 4.4 La costruzione dei dati e la costruzione di indicatori

Il presente lavoro si basa unicamente sul trattamento di informazioni amministrative di provenienza Inps. Si è potuto disporre di una banca dati che rappresenta uno strumento per il monitoraggio delle politiche del lavoro e previdenziali, il Clap, che rappresenta poco più dell'1%<sup>88</sup> dell'universo totale dei lavoratori regolari italiani. La banca dati – attraverso l'oscuramento dei codici fiscali – permette teoricamente di monitorare anche il percorso dei contributi versati dei singoli individui. In questo

---

<sup>86</sup> In questo lavoro i flussi comprendono anche le uscite dal lavoro parasubordinato dei giovani, tuttavia si intende qui per entrata nel mercato del lavoro una sorta di *costruzione* del proprio destino lavorativo (predittività).

<sup>87</sup> Tali obiettivi di ricerca esulano dal presente lavoro, ma si intende qui evidenziare semplicemente le potenzialità di analisi ancora più approfondite.

<sup>88</sup> In particolare l'individuazione dei casi (la costruzione del campione) si basa sull'estrazione degli individui nati il giorno 10 di quattro mesi. In questo modo si hanno 4 giorni di nascita su 365, con un coefficiente di riporto di 91,5 che è servito, in questo caso specifico, a svolgere delle analisi di confronto per verificare la validità dei dati.

caso si è portato avanti un disegno di analisi di dati secondari relativa ai soli parasubordinati i cui contributi sono stati versati con modulo *gla*<sup>89</sup>.

A tal proposito è bene precisare che i microdati relativi alla gestione separata si sono dimostrati non allineati all'universo per quanto attiene il carattere dell'età anagrafica. Questo non ha inficiato la ricerca, ma ha portato ad avere dei dati statisticamente meno robusti fra i più giovani. Nella costruzione di una matrice casi (individui) per mutabili (con variabili speculari per ogni anno preso in esame) si sono creati degli indici sintetici *ad hoc* che però non hanno trovato spazio in questa analisi dei percorsi di carriera. Tuttavia si propone in questa sede un esempio di come si possano sviluppare degli indicatori e di quanto possa essere tanto facile dal punto di vista algebrico generare nuovi vettori colonna, e al contempo cadere in variabili che difficilmente possono poi essere esplicative e discriminanti.

Un indice che si poteva sviluppare era quella di mobilità orizzontale che fa leva sulla provincia di residenza del datore di lavoro (o dei datori di lavoro). L'indice di mobilità orizzontale è stato ottenuto attraverso il computo della provincia di versamento dei contributi previdenziali da parte del datore di lavoro. Se questo trasferimento tramite modulo GLA è avvenuto in province diverse, allora il lavoratore è stato sicuramente soggetto a mobilità orizzontale. È chiaro che l'indice riesce a cogliere una parte di lavoratori "flessibili" rispetto agli spostamenti, ma non li coglie tutti. Infatti alcuni potrebbero essere pendolari, altri fare capo allo stesso datore ma svolgere un lavoro molto dinamico rispetto agli spostamenti (è il caso dei venditori porta a porta ad esempio), oppure in un'area metropolitana il semplice spostamento fra zone distanti potrebbe essere considerato mobilità. In questo caso è fondamentale però precisare che lo scopo di tale indice poteva essere quello di capire se l'attività svolta è eteronoma oppure no, e se il lavoro si caratterizza per essere una forma di lavoro "camuffata" da indipendenza tramite la flessibilità, oppure se coglie dei tratti di vera autonomia, indipendenza e *self-reliance career*.

L'indice più opportuno a questo ultimo riguardo infatti non sarebbe quello relativo alla mobilità, quanto quelli relativi al cambio eventuale di codice di attività svolto, oppure – ancora meglio – l'indice di mono/pluricommitenza, già dibattuto in sedi

---

<sup>89</sup> In particolare l'analisi dei dati ha seguito logiche di massimo accorpamento (*merging*) possibile fra banche dati diverse, compresa la creazione di indici sintetici per la cui esposizione si è preferita un'analisi aggregata per meri problemi di spazio.

scientifiche (Ires, 2005) e tutto sommato ritenuto non del tutto affidabile ed efficace. Il cambio di attività è stato computato osservando un eventuale cambio nel tempo del codice di attività: tale cambio tuttavia è e rimane una questione puramente amministrativa, e non dice molto sull'effettivo svolgimento del lavoro e sul suo relativo contenuto. Inoltre, data la presenza molto alta di persone non codificate (qualifica "altro") che supera il 30% dell'intero universo dei parasubordinati, è chiaro che anche tale indice va a comporre una sorta di "prova indiziaria ulteriore" a favore di una possibile posizione autonoma. Il cambio di attività di per sé rimane un indice anch'esso non sufficientemente discriminatorio. L'altro indice, quello di mono/pluricommitenza va a dirimere fra le persone che hanno lavorato per lo stesso committente e coloro che invece hanno lavorato per più committenti e datori di lavoro. In questo caso l'indice è più soddisfacente per offrire delle stime circa il grado di indipendenza del lavoro svolto.

Volendo svolgere un piccolo riassunto, questi possono essere gli indici effettivamente costruiti e successivamente abbandonati a favore di un'analisi dei flussi, anch'essa comunque non semplice non priva di problemi:

- *Indice di mobilità orizzontale*. Misura se e quante volte un lavoratore in un anno ha cambiato provincia di versamento dei contributi (azione svolta dal datore di lavoro). Tale indice coglie alcune persone soggette a mobilità, ma non tutte.
- *Indice di parasubordinazione pura*. Computa il non avvenuto cambiamento del committente datore di lavoro. È chiaro che anche in questo caso si tratta di una condizione indispensabile per definirsi subordinato senza le tutele del lavoro standard.
- *Indice di cambio professione*. Coglie il cambiamento del codice di attività. Se si verifica l'evento nel corso di un anno o più, vuol dire che il lavoratore ha cambiato tipo di professione, ed ha quindi cambiato entro certi limiti mestiere.
- *Dispersione dei contributi*. Se lo scarto tipo dei versamenti è nullo o quasi, allora il lavoratore è *a fortiori* un parasubordinato puro perché guadagna sempre gli stessi importi.

Cercando di dare ugualmente, come dimostrazione, delle evidenze empiriche si possono fornire le seguenti osservazioni. Circa un terzo dei lavoratori parasubordinati di età fino ai 40 anni svolge un lavoro che sicuramente comporta una

mobilità orizzontale. Tale indice rimarrebbe sostanzialmente confermato anche per quanto riguarda i parasubordinati over 40, ma alla luce dei *caveat* prima sommariamente riportati appare chiaro che un'informazione del genere comporta più precisazioni e dubbi di quanti possa pretendere di risolverne.

Ovviamente per le osservazioni più semplici, come ad esempio l'età o la somma dei contributi versati (variabile non presente di per sé nel *dataset* di origine, ma da calcolare) sono state viste in un'ottica di genere.

Si noterà oltre che la strategia di analisi dei dati amministrativi è dedicata appunto ai flussi con una determinata forma. In questo breve paragrafo preme sottolineare che certamente non esiste una sola forma di elaborare certi dati dal momento che recentemente sono state poste all'attenzione forme analoghe ma diverse che qui si riporta a titolo esemplificativo.

**Tav. 9 L'analisi dei flussi secondo una tipologia sociologica delle forme giuridiche**

Employment condition at 2007	Employment condition at 2006				Totale
	Typical/more customers	Typical/one customer	Atypical/more customers	Atypical/one customer	%
Typical/more customers	90,5	7,4	1,5	0,6	100
Typical/one customer	0,9	96,3	0,1	2,7	100
Atypical/more customers	2,1	0,5	84,0	13,4	100
Atypical/one customer	0,1	0,9	0,5	98,5	100
Employment condition at 2005					
Typical/more customers	90,3	6,2	2,4	1,1	100
Typical/one customer	3,3	92,1	0,2	4,3	100
Atypical/more customers	4,6	0,6	81,1	13,7	100
Atypical/one customer	0,4	1,9	2,2	95,4	100

Fonte: Di Nicola, Mingo, Bassetti, Sabato, 2008

#### 4.5. Traiettorie di carriera dei giovani-adulti parasubordinati

Per cercare di dare delle linee guida per l'analisi dei dati secondari qui proposta e per evitare di dilungare l'analisi della letteratura sui rapporti parasubordinati, si citano in

questo paragrafo alcuni dati di massima sui parasubordinati “collaboratori”<sup>90</sup> rilasciati dall’Inps. Innanzitutto bisogna dire che i contribuenti, i lavoratori effettivi, sono meno di due milioni, e dal 2004 sono in diminuzione per effetto della Legge 30/03. Inoltre l’età media (41) sembra essere in continua crescita, anche se sono i trentenni ad essere la fascia modale, con una quota di poco inferiore alla quota di lavoratori standard coetanei sul totale dei lavoratori non atipici<sup>91</sup>. L’analisi per età discrimina però molto bene il genere. I parasubordinati adulti e in terza età sono prettamente maschi, ed è ragionevole supporre che si tratti di consulenti “veri” e benestanti; viceversa con l’abbassarsi dell’età la parasubordinazione ha una prevalenza femminile, tanto da essere proporzionalmente superiore a quella maschile a partire dai quarant’anni in giù (Bombelli, Legini, Mattioni, 2006; Bombelli, Legini, Mattioni, 2007). L’età, come appena annunciato, sancisce anche una differenza notevole in quanto a retribuzione: all’aumentare dell’età aumentano i guadagni<sup>92</sup> sia per le donne che per gli uomini (che rimangono costantemente con retribuzioni più alte). Per fare un solo esempio basti dire che pur prendendo i soli uomini “under 40” solo nel ricco Veneto i parasubordinati sfiorano la media di 10.000€ annui di retribuzione. Nella sostanza quindi la parasubordinazione per i giovani rappresenta una condizione di debolezza e di cattivi lavori, come ad esempio esecutori di sondaggi, o comunque forme di occupazione nei servizi a basso valore aggiunto (*i.e.* il socio lavoratore di cooperativa).

L’utilizzo degli indici precedentemente menzionati è stata abbandonata in questo lavoro poiché acquisisce senso solo se accompagnata da un disegno di ricerca multidimensionale in cui più variabili possono entrare in analisi. Si preferisce dunque riprendere il paragrafo analizzando un’elaborazione cartografica sulla diffusione territoriale per età. La diffusione di queste forme di lavoro può essere approfondita rispetto ai dati Istat. I due cartogrammi qui riportati evidenziano la differenza che esiste rispetto all’età (sopra e sotto i quarant’anni).

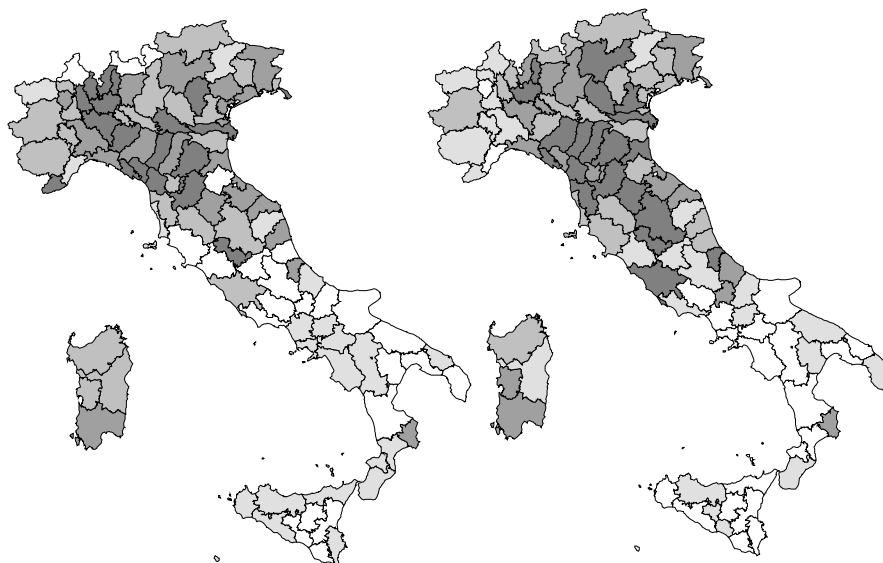
---

<sup>90</sup> Per “collaboratori” si intendono i co.co.co. i cui datori di lavoro pagano i contributi col modello Gla; per “professionisti” invece si intendono figure professionali che versano da soli i contributi col modulo F24. Si rimanda al rapporto curato dell’Inps per ulteriori dettagli.

<sup>91</sup> Per i ventenni il discorso si inverte, ma è soggetta a ridimensionarsi a causa dell’introduzione dei lavori a progetto che non presuppongono versamenti se non si raggiungono i 5.000€ guadagnati in un anno fiscale con uno stesso committente.

<sup>92</sup> Soltanto oltre i sessant’anni si nota una lieve flessione, anche se tali persone hanno molto probabilmente anche un reddito da pensione da sommare a quello da lavoro.

**Fig. 4 Cartogramma della diffusione delle forme di lavoro parasubordinate sul totale delle unità di lavoro (a sinistra i lavoratori under 40, a destra gli over 40).**



Fonte: Analisi su dati Inps, Gestione Separata (2004) e dati Forze di Lavoro Istat (2003)

Si nota a colpo d'occhio che non vi sono differenze marcate e che la presenza di questa tipologia contrattuale dipende chiaramente dal tipo di imprese e organizzazioni presenti sul territorio: in particolare la diversità fra nord/centro e sud appare giustificata dalla presenza di centri urbani e dalle economie diffuse, come quella della Terza Italia, nella quale la micro impresa assume connotati peculiari (Paci, 1999). È abbastanza chiaro che la presenza della subordinazione non cresce sistematicamente nei grandi centri come Roma, Napoli, Palermo e Bari. Nel complesso quindi si può affermare che per quanto molti parasubordinati in numero assoluto vadano a collocarsi nei grandi centri e nelle economie diffuse, soltanto presso le prime vanno a costituire uno zoccolo duro come quota sul totale della forza lavoro. Guardando infine lo *split* fra persone più grandi o più giovani di quarant'anni, si vede che i giovani-adulti si collocano maggiormente in aree come il milanese; gli over 40 sono più presenti invece nella cosiddetta Terza Italia.

La media dei versamenti contributivi è un altro indice che può avere un certo significato sociologico, oltre che meramente fiscale. All'aumentare dei versamenti ad opera dei datori di lavoro si può assumere che vi sia maggiore stabilità finanziaria per il lavoratore che può fare affidamento su entrate più costanti, o quanto meno più

numerosi<sup>93</sup>. Emerge che il numero di versamenti è sostanzialmente bimodale: coloro che ricevono mensilmente il compenso per un totale di 12 contributi da una parte, e molte persone che invece ricevono pagamenti *una tantum* dall'altra. Da una statistica relativa al numero di versamenti per tre fasce di età (under 34; 35-39; 40+) si nota infatti che la quota di parasubordinati con versamento mensile (12 mensilità) è simile nelle tre fasce (circa il 13%), e che la differenza sostanziale risiede nelle percentuali di lavoratori che ricevono un solo pagamento: fra i giovani under 35 sono il 35%, mentre per le altre due fasce ci si attesta sul 20%. Sembrerebbe infatti che la maturità anagrafica, che potrebbe essere una buona *proxy* dello *stock* di capitale sociale detenuto da ciascun lavoratore, funga da facilitatore nel crearsi maggiori opportunità di lavori svolti contemporaneamente (doppi lavori, regimi di pluricomittenza, ecc.). Per i giovani invece il lavoro parasubordinato avrebbe più spesso una connotazione più flessibile e aleatoria, e quindi meno forte contrattualmente.

#### 4.6 I percorsi dei giovani parasubordinati per età

Come già introdotto nel primo paragrafo, l'intenzione del presente lavoro è quello di capire le traiettorie di carriera dei giovani-adulti, e a tal fine si cerca di offrire un quadro chiaro per quanto limitato<sup>94</sup>. Da un punto di vista aggregato per tutte le età, poco più del 6% del totale delle persone<sup>95</sup> sono state costantemente presenti come contribuenti nella gestione separata Inps, ovvero una popolazione reale di circa 168.000 unità.

---

<sup>93</sup> I contributi versati possono accavallarsi e non essere uniformi nel tempo, inoltre possono scontare ritardi nei pagamenti o altre caratteristiche che meritano valutazioni sull'attendibilità del dato. È chiaro che tale indice andrebbe sempre accostato all'ammontare della retribuzione (sostanzialmente, contributi moltiplicati per aliquota) per verificare la consistenza delle porzioni di reddito da lavoro guadagnato.

<sup>94</sup> Osservando le traiettorie individuali ci si scontra infatti con una serie di problemi di impostazione e trattamento delle informazioni statistiche ulteriori. Fermo restando che col presente lavoro è impossibile illustrare un'analisi esaustiva, ma soltanto proporre delle linee di ricerca applicata, si possono comunque dare alcuni dei risultati che appaiono interessanti.

<sup>95</sup> 1839 sono gli individui che sono presenti in modo continuo nel quinquennio dal 2000 al 2004 su un totale di 29478 unità di rilevazione presenti accorpando (leggi: *insieme unione*) tutte le annualità fiscali in cui gli individui siano presenti almeno in uno di questi cinque anni fiscali.

Con le seguenti tavole si stima l'effetto di una condizione di lavoro stabile in quanto a possesso di una Partita Iva movimentata – la riga «B»<sup>96</sup> – e contemporaneamente si individua per quale coorte di lavoratori vi sia il maggior afflusso di nuovi professionisti (la riga «A»)<sup>97</sup>.

**Tav. 10 Quadro dei flussi di lavoratori parasubordinati nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita '60-'64**

	2000	2001	2002	2003	2004
(A) Entranti nell'anno corrente v.a.	-	0	73	112	28
(B) Flusso dei parasubordinati "stabili"	1337	877	686	589	467
Parasubordinati uscenti	-	460	191	97	122
<i>Totale contribuenti attivi <math>A_i + A_{i-1} + B_i</math></i>	<i>1337</i>	<i>877</i>	<i>759</i>	<i>774</i>	<i>607</i>
V. % di p.s. rispetto al 2000		65,6%	51,3%	44,1%	34,9%
(a) V. % di entranti sul totale dello stesso anno		0,0%	9,6%	14,5%	4,6%
(b) V. % di provenienti da almeno un anno		100,0%	90,4%	85,5%	95,4%
V. % di usciti sul totale del presente anno		52,5%	25,2%	12,5%	20,1%
<i>Totale a+b</i>		<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Fonte: analisi su microdati Clap (Gestione Separata Inps), Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Sostanzialmente si può affermare che solo il 10% circa dei contribuenti di un certo anno lo sarà ancora dopo cinque anni. Rispetto all'età, si possono fare delle osservazioni più accurate.

Le prime cinque classi di età prese in esame sono quelle dal '60 al '64 inclusi. I quarantenni, persone quindi non più giovani ma nel loro vivo della carriera, rimangono nella stessa condizione contrattuale solo nel 35% circa dei casi: su 100 co.co.co. presenti nel 2000, solo 35 sono rimasti costantemente nella loro condizione contrattuale. Le persone entranti nella condizione di parasubordinazione sono del 9,6, 14,5 e 4,6 per cento rispettivamente per gli ultimi tre anni di osservazione. Rimane il

<sup>96</sup> La voce (A) delle tabelle viene calcolata come sottrazione dal totale dei contribuenti presente in un determinato anno fiscale dal valore presente nella riga (B) dell'anno in questione e dai valori di A dell'anno precedente:  $A_i = B_i - A_{(i-1)}$ . In questo modo si stimano i nuovi contribuenti come flusso di nuovi contribuenti, ma in realtà gli «entranti reali» (come sono i totali  $A_i + A_{i-1} + B_i$ ) e i valori B potrebbero differirne leggermente a causa di traiettorie intermittenti nel ricadere nella presente forma previdenziale. Da un punto di vista metodologico un'analisi di questo tipo per coorti solo in parte può ricalcare tecniche di analisi consolidate come quelle dei diagrammi di Lexis, dal momento che il venir meno di un contribuente non è assolutamente un evento irreversibile, come invece è un decesso!

<sup>97</sup> È evidente che un passo successivo potrebbe riportare i valori assoluti qui analizzati all'universo di riferimento (i contribuenti alla Gestione Separata Inps) tramite il coefficiente di riporto della banca dati Clap (circa 109).



problema interpretativo dei nuovi entrati e degli uscenti dalla condizione contrattuale esaminata, poiché chiaramente l'entrata può venire da un rapporto di lavoro più vantaggioso e ricco di tutele (il contratto a tempo indeterminato), come dalla disoccupazione, dall'inattività, o da forme più "precarie"<sup>98</sup>.

**Tav. 11 Quadro dei flussi di lavoratori parasubordinati nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita '65-'69**

	2000	2001	2002	2003	2004
(A) Entranti nell'anno corrente v.a.	-	0	87	55	77
(B) Flusso dei parasubordinati "stabili"	1104	909	674	568	461
Parasubordinati uscenti	-	195	235	106	107
<i>Totale contribuenti attivi <math>A_i + A_{i-1} + B_i</math></i>	<i>1104</i>	<i>909</i>	<i>761</i>	<i>710</i>	<i>593</i>
V. % di p.s. rispetto al 2000		82,3%	61,1%	51,4%	41,8%
(a) V. % di entranti sul totale dello stesso anno		0,0%	11,4%	7,7%	13,0%
(b) V. % di provenienti da almeno un anno		100,0%	88,6%	92,3%	87,0%
V. % di usciti sul totale del presente anno		21,5%	30,9%	14,9%	18,0%
<i>Totale a+b</i>		<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Fonte: analisi su microdati Clap (Gestione Separata Inps), Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Passando alle cinque classi più giovani si nota che la quota di parasubordinazione pura si allarga, arrivando quasi al 42% di persone stabili nella condizione di parasubordinati. Rispetto alla coorte precedente però diminuiscono le persone presenti da almeno un anno nell'archivio della gestione separata (95,4% contro 87,0% nel 2004 ad esempio), indice di una maggiore differenza di percorsi di carriera all'interno di questa generazione. Ciò viene confermato in parte anche dalla quota di entranti.

Volgendo lo sguardo agli attuali trentenni (classi '70-'74) si nota l'inversione di tendenza rispetto alla percentuale di parasubordinati stabili nel quinquennio 2000-04: è qui infatti che i valori tendono a calare scendendo al 23,7%. Come si vedrà, questa percentuale tende a diminuire col diminuire dell'età, a dimostrazione che la parasubordinazione (come rapporto di lavoro che sostituisce quello standard connotandosi come di "serie B") è più frequente proprio in quella fascia di età che dovrebbe essere anche la più forte sul mercato del lavoro. In altre parole sono coloro

<sup>98</sup> Un'analisi in questo senso avrebbe comportato l'incrocio con le altre fonti Inps, che in questa sede non trova spazio.

che non sono più nuovi nel mercato del lavoro e hanno quindi esperienza sufficiente, ma al contempo non sono ancora entrati nelle fasce più mature dove si riscontrano problemi di obsolescenza delle competenze che spesso portano anche alle politiche di prepensionamento. I trentenni in questa fattispecie sono già meno stabili della coorte precedente, anche se hanno una tipologia di percorso di carriera che li vedono vincolati al datore di lavoro per almeno due anni. Come si vede, più del 90% di loro sono presenti come contribuenti anche l'anno precedente sia nel 2003 che nel 2004.

**Tav. 12 Quadro dei flussi di lavoratori parasubordinati nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita '70-'74**

	2000	2001	2002	2003	2004
(A) Entranti nell'anno corrente v.a.	-	0	98	133	9
(B) Flusso dei parasubordinati "stabili"	1556	855	585	471	368
Parasubordinati uscenti	-	701	270	114	103
<i>Totale contribuenti attivi <math>A_i + A_{i-1} + B_i</math></i>	<i>1556</i>	<i>855</i>	<i>683</i>	<i>612</i>	<i>510</i>
V. % di p.s. rispetto al 2000		54,9%	37,6%	30,3%	23,7%
(a) V. % di entranti sul totale dello stesso anno		0,0%	14,3%	21,7%	1,8%
(b) V. % di provenienti da almeno un anno		100,0%	85,7%	93,0%	98,2%
V. % di usciti sul totale del presente anno		82,0%	39,5%	18,6%	20,2%
<i>Totale a+b</i>		<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Fonte: analisi su microdati Clap (Gestione Separata Inps), Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

I giovani che nel 2000 erano *twentysomething* e oggi hanno circa trent'anni (classi '75-'79) hanno vissuto in parte minore un rapporto durato almeno cinque anni con uno stato di parasubordinazione (15,9%).

**Tav. 13 Quadro dei flussi di lavoratori parasubordinati nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita '75-'79**

	2000	2001	2002	2003	2004
(A) Entranti nell'anno corrente v.a.	-	0	57	28	54
(B) Flusso dei parasubordinati "stabili"	933	457	288	211	148
Parasubordinati uscenti	-	701	270	114	103
<i>Totale contribuenti attivi <math>A_i + A_{i-1} + B_i</math></i>	<i>933</i>	<i>457</i>	<i>345</i>	<i>296</i>	<i>230</i>
V. % di p.s. rispetto al 2000		49,0%	30,9%	22,6%	15,9%
(a) V. % di entranti sul totale dello stesso anno		0,0%	16,5%	9,5%	23,5%
(b) V. % di provenienti da almeno un anno		100,0%	83,5%	90,5%	76,5%
V. % di usciti sul totale del presente anno		153,4%	78,3%	38,5%	44,8%
<i>Totale a+b</i>		<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Fonte: analisi su microdati Clap (Gestione Separata Inps), Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

La coorte successiva, ovvero coloro che sono nati negli anni '80, mostrano una situazione ancora più accentuata in termini di spezzettamento della carriera lavorativa con la modalità parasubordinata. Soltanto 11,2 (sui 100 di partenza del 2000) ha avuto rapporti di lavoro stabilmente caratterizzati dalla forma collaborativa, mentre scendono sensibilmente anche le quote di giovani che rimangono almeno due anni di fila con tale tipologia di rapporto.

**Tav. 14 Quadro dei flussi di lavoratori parasubordinati nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita '80+**

	2000	2001	2002	2003	2004
(A) Entranti nell'anno corrente v.a.	-	0	7	5	10
(B) Flusso dei parasubordinati "stabili"	179	84	47	35	20
Parasubordinati uscenti	-	95	37	12	15
<i>Totale contribuenti attivi <math>A_i + A_{i-1} + B_i</math></i>	<i>179</i>	<i>84</i>	<i>54</i>	<i>47</i>	<i>33</i>
V. % di p.s. rispetto al 2000		46,9%	26,3%	19,6%	11,2%
(a) V. % di entranti sul totale dello stesso anno		0,0%	13,0%	10,6%	30,3%
(b) V. % di provenienti da almeno un anno		100,0%	87,0%	89,4%	75,8%
V. % di usciti sul totale del presente anno		113,1%	68,5%	25,5%	45,5%
<i>Totale a+b</i>		<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Fonte: analisi su microdati Clap (Gestione Separata Inps), Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

#### 4.7 Prime considerazioni: dalla parasubordinazione verso che cosa?

I dati qui riportati gettano qualche luce in più rispetto alla diffusione di tabelle aggregate, ma forse ancora meno valore aggiunto rispetto alla letteratura corrente. Infatti la parasubordinazione favorisce o inibisce la mobilità e/o la crescita dei giovani? Dopo e prima il suo passaggio vi sono rapporti più o meno garantiti? Più *bad jobs* o percorsi di carriera professionalizzanti? In definitiva: la parasubordinazione favorisce o sfavorisce l'affermarsi dei giovani, la possibilità di mettersi alla prova, capire quale professione percorrere e avere concrete chance di mobilità, soprattutto quella verticale?

Se il dato più importante sembra essere la constatazione che la parasubordinazione sia più stabile solo per gli *eredi post-fordisti dei breadwinner* (classi '65-'69), la risposta a questi quesiti rimane irrisolta. Se i dati aggregati già suggeriscono che l'impatto della legge Biagi – orientata a correggere gli equivoci della parasubordinazione – è ben lontana dall'efficacia completa, sicuramente il presente percorso di indagine necessiterebbe di incroci individuali almeno fra gli archivi dei "professionisti" (provenienza F24) e l'archivio Inps dei lavoratori standard<sup>99</sup> per capire provenienza e soprattutto destinazione dei giovani parasubordinati.

#### 4.8 I professionisti della Gestione Separata Inps: le traiettorie di carriera

Il presente capitolo riguarda l'analisi dei *flussi* di professionisti senza albo, soprattutto giovani-adulti, che avendo una Partita Iva vengono registrati nella Gestione Separata Inps. Pur nella consapevolezza dei molti limiti che le fonti in questione portano con sé – dalla constatazione di avere «dati sporchi», al fatto di non poter (ancora) incrociare banche dati diverse – l'analisi dei dati secondari mostra differenze sostanziali fra classi di coorti diverse: la stabilità nel trovarsi nella stessa condizione previdenziale (Partita Iva, piuttosto che Co.Co.Pro.) è inferiore fra i più giovani. I dati empirici sui flussi confutano pertanto le tesi dell'esplosione del lavoro autonomo di seconda generazione (Bologna, Fumagalli, 1997) ma al contempo fanno emergere un quadro di «turbolenza» nei confronti della Partita Iva come meccanismo di ingresso nel mercato del lavoro.

Nonostante le informazioni statistiche – e quindi i dati e le matrici che se ne possono ricavare fra i due sottoinsiemi dei contribuenti alla gestione separata<sup>100</sup> – siano differenti fra *parasubordinati* e *professionisti* (Bombelli, Legini, Mattioni, 2006), si

---

<sup>99</sup> Queste due banche dati sono le più importanti da verificare attraverso un merging con la chiave del codice fiscale oscurata. Inoltre bisognerebbe verificare anche le compresenze di una persona in più archivi contemporaneamente.

<sup>100</sup> Poiché questi dati secondari sono di natura amministrativa, il semplice fatto che la registrazione dei dati avvenga tramite moduli diversi porta con sé una serie di problematiche metodologiche, prima fra tutte l'impossibilità di giungere a matrici casi per variabili in cui le variabili siano le medesime. Pertanto uno stesso *merging* fra i codici fiscali oscurati dei due sottoinsiemi che compongono la Gestione Separata Inps pone non pochi problemi.

svolge un paragone mettendo in rilievo un'analisi per coorti ricostruito nel quinquennio 2000-04 al fine di privilegiare un'analisi tra generazioni, e, al contempo, lasciando spazio a una riflessione sui percorsi di carriera di queste figure non-standard e alle concrete *chance* di avere una posizione forte nel mercato del lavoro, piuttosto che marginale (Borghi, Rizza 2006).

Stando ai dati forniti dagli statistici dell'Inps (Bombelli, Legini, Mattioni 2006; Bombelli, Legini, Mattioni 2007), la parte meno popolosa della Gestione Separata, ovvero i professionisti che esprimono poco più del 10% dei contribuenti, hanno un'età mediana costante attorno ai 38-40 anni. Dai dati delle Forze di Lavoro Istat si nota invece che l'età mediana di tutti gli occupati è sensibilmente superiore, attorno ai 42 anni.

**Tav. 15 Mediane, 25° e 75° percentile delle classi di nati dei professionisti delle Gestione Separata Inps, anni dal 2000 al 2004**

	2000	2001	2002	2003	2004
N	1863	1948	1981	2029	2247
1° quartile	'52	'53	'54	'54	'54
Mediana	'62	'63	'63	'64	'65
3° quartile	'69	'69	'70	'71	'72

Fonte: Analisi su dati Clap, Gestione Separata Inps

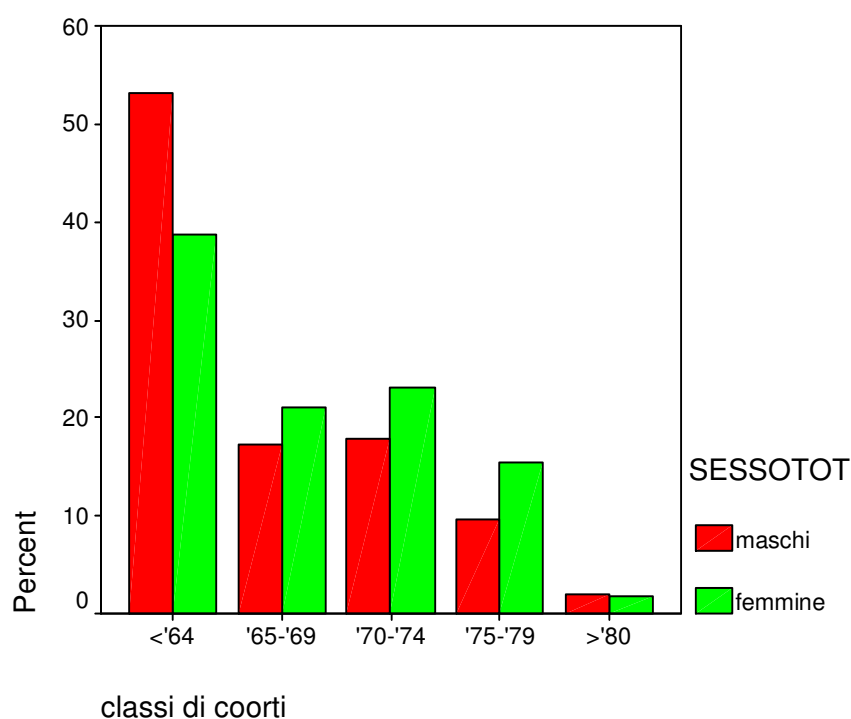
Si nota che i cosiddetti “professionisti” che non cadono nelle rispettive casse previdenziali di afferenza<sup>101</sup> perché non ne hanno una di riferimento (oppure perché devono versare i contributi di prestazioni altre, spurie, rispetto a quelle che dovrebbero essere “normali”), non sono cambiati in quanto a struttura per età nell'arco dei cinque anni di osservazione. Osservando l'anno di nascita si vede che nel 2000 la mediana della distribuzione presente nel campione a disposizione è rappresentata da coloro che sono nati nel 1962; dopo 4 anni la mediana è rappresentata dalla classe '65. Le mode in tutti e cinque gli anni si collocano tuttavia a cavallo fra i nati negli anni '60 e '70, per spostarsi gradualmente verso la fine dei nati negli anni '70 mano a mano che ci avviciniamo al presente. Si identifica così

<sup>101</sup> Tipicamente le casse sono quelle degli ordini professionali, più precisamente: dottori commercialisti, ingegneri e architetti liberi professionisti, avvocati, periti industriali e periti industriali laureati, ragionieri, veterinari, geometri, consulenti del lavoro, medici e odontoiatri, psicologi, biologi, farmacisti, giornalisti, agenti e rappresentanti di commercio, infermieri, notai.

nella condizione di “professionista” una tipologia di persone relativamente giovane. I valori riferiti al 25° percentile e al 75° non mostrano differenze di rilievo, pertanto ogni ipotesi su un possibile cambiamento repentino di questo universo di lavoratori atipici viene falsificata, compresa quella dell’accumulo di giovani lavoratori che abbracciano – vuoi per elezione di un’offerta di lavoro votata all’autonomia, vuoi *oborto collo* per delle dinamiche perverse di un mercato del lavoro in profondo e rapido cambiamento – forme di lavoro autonomo sotto forma di partita iva.

Costruendo delle classi di età utili sovrapponibili a quelle successivamente utilizzate si possono vedere delle differenze di genere: solo per coloro che hanno 40 anni o più si ha una maggioranza di uomini, mentre sostanzialmente per gli under40 si è di fronte a una sensibile prevalenza di donne.

**Fig. 5 Distribuzione dei contribuenti «professionisti» per coorte e sesso (2004)**



Fonte: Analisi su microdati Gestione Separata Inps

Per leggere meglio le differenze di genere è possibile volgere lo sguardo anche al totale di contributi versati nella Gestione Separata Inps. Per quanto i contributi

**Fig. 6 Sommatoria dei contributi dei «professionisti» per coorte, analisi per quartili, Anno 2004**

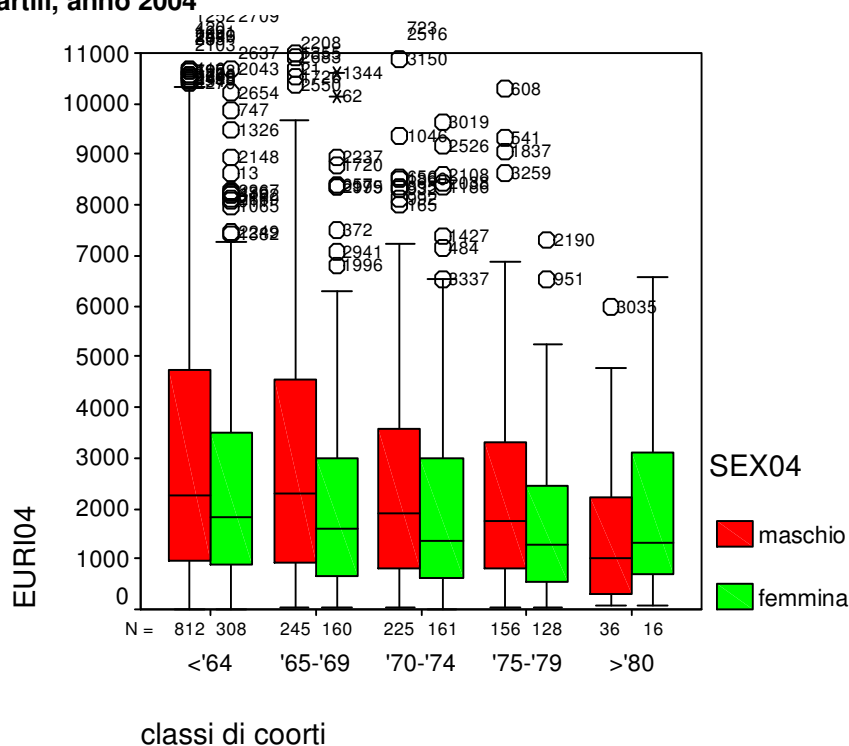


119

sostanzialmente, che la condizione di lavoratore non-standard è per molte più persone disagiata a livello economico se si è giovani.

L'analisi di genere è ancora più interessante perché si vede con chiarezza che essere donna significa versare meno soldi e quindi, prima ancora di poter maturare pensioni più ricche in futuro (remoto), ciò significa avere redditi da lavoro scarsi, sempre tenuto conto del fatto che una persona può avere diverse entrate (comprese quelle a nero e le rendite non da lavoro) e che una condizione complessiva può essere tracciata solamente tenendo conto della propria situazione familiare.

**Fig. 7 Sommatoria contributi dei «professionisti» per coorte e sesso, analisi per quartili, anno 2004**



Fonte: Elaborazione su microdati Gestione Separata Inps

Tuttavia il grafico mostra che soltanto nel caso delle donne di 24 anni o meno si è di fronte a un superamento rispetto ai pari età uomini; per tutte le altre classi di età il passivo di genere è molto evidente anche in termini grafici. Oltretutto la classe di età più giovane, non essendo statisticamente robusta, non può garantire, come per le altre classi prese in considerazione, una significatività attendibile.



Nel complesso quindi questi dati confermano quanto l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale già poneva in evidenza, tracciando un identikit di sostanziale indigenza sommata – soprattutto in questo caso di «professionisti» rispetto ai parasubordinati in qualche modo incardinati in un contesto lavorativo – all'impossibilità di stabilire percorsi di crescita chiari e strategie di permanenza nel mercato del lavoro dettate da tutele.

Come per quanto attiene i parasubordinati, ora si cerca di fare chiarezza sulle traiettorie dei professionisti della Gestione Separata Inps per poi tirare le somme comparando i dati elaborati da questi due capitoli.

#### 4.9 I percorsi di carriera dei liberi professionisti per coorti

In questo paragrafo, concepito per poter essere paragonabile a quello di una relativa analisi sui parasubordinati si cerca di capire per quanto tempo (in anni fiscali) dura la condizione di contribuente alla Gestione Separata Inps come «professionista». In particolare si cerca di capire se vi sono differenze in termini di coorti, cioè fino a che punto questo processo di entropizzazione delle modalità di prestazioni di mano/mentedopera riguarda maggiormente coloro che hanno appena iniziato a lavorare (ventenni), oppure riguarda fasce d'età già avviate nel mercato del lavoro (trentenni). Pur dovendo ammettere che un'analisi così concepita è carente nell'impossibilità di incrociare i dati con altre banche dati (le Casse degli ordini professionali, Inps, Inpdap, Enpals, ecc.) in questo modo si possono confrontare coorti di età che rappresentano soggetti diversi nel mercato del lavoro, e, successivamente, confrontare gli stessi dati con quelli dei parasubordinati.

I professionisti nati prima del 1965 hanno le quote più alte di contribuzione ininterrotta dal 2000 al 2004 poiché hanno versato – volenti o nolenti – dei contributi alla Gestione Separata Inps in questo modo: nel 2001 erano l'86,2% del totale di quelli presenti nel 2000; quota che scende a 73,8 nel 2002 (le stesse persone presenti quindi anche nel 2000), per arrivare infine al 57,6% del 2004. In cinque anni più

della metà dei contribuenti presenti nel 2000 nati prima del '65 hanno continuato a versare contributi in questa cassa. Si tratta dei valori più alti, ma allo stesso tempo si vedrà che la metà dei professionisti più anziani – la mediana si ricorda che cade costantemente a chi ha circa 40 anni nei cinque anni, di osservazione – è sostanzialmente costante, anche se si tende a esserlo di meno che della condizione di parasubordinazione.

**Tav. 16 Quadro dei flussi dei “professionisti” nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita: prima del '64 inclusa**

	2000	2001	2002	2003	2004
(A) Entranti nell'anno corrente v.a.	-	147	111	244	242
(B) Flusso dei P.”stabili”	1101	949	812	704	634
P. uscenti	-	152	137	108	70
<i>Totale contribuenti attivi <math>A_i + A_{i-1} + B_i</math></i>	<i>1101</i>	<i>1096</i>	<i>1070</i>	<i>1059</i>	<i>1120</i>
V. % di P. rispetto al 2000		86,2%	73,8%	63,9%	57,6%
(a) V. % di entranti sul totale dello stesso anno		13,4%	10,4%	23,0%	21,6%
(b) V. % di provenienti da almeno un anno		100,0%	89,6%	77,0%	78,4%
V. % di usciti sul totale del presente anno		13,9%	12,8%	10,2%	6,3%
<i>Totale a+b</i>		<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Fonte: analisi su microdati Clap (Gestione Separata Inps), Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali

In aggiunta si può dire che raggiunta questa età si tende a non entrare in questa tipologia di contribuenti. La percentuale di nuovi entranti in un determinato anno fiscale infatti è sì in crescita nel corso degli anni, ma è sostanzialmente sempre inferiore rispetto alle altre coorti di più giovani. Quindi si può affermare che i fenomeni di «turbolenza» (entrate e uscite senza lunghe permanenze) riguarda più da vicino le generazioni sotto la mediana.

La coorte dei nati dal 1965 al 1969 contribuisce in modo meno stabile e quindi può riflettere percorsi più frastagliati rispetto alle persone più mature, le quali hanno senza dubbio un capitale sociale probabilmente più elevato.

Tuttavia la percentuale di contribuenti costanti si attesta al 47,9% nel 2004 fatti 100 quelli presenti nel 2000. È bene osservare il fatto che le quote di nuovi iscritti si colloca più o meno intorno al 25%, valori che infatti fanno aumentare il totale dei contribuenti per ogni anno fiscale, pur se di poco. Se infatti la forma contrattuale e previdenziale della parasubordinazione sta cambiando progressivamente (aumento

**Tav. 17 Quadro dei flussi dei “liberi professionisti” nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita: '65 < '69 (estremi inclusi)**

	2000	2001	2002	2003	2004
(A) Entranti nell'anno corrente v.a.	-	82	61	117	113
(B) Flusso dei P.”stabili”	365	289	228	197	175
P. uscenti	-	76	61	31	22
<i>Totale contribuenti attivi <math>A_i + A_{i-1} + B_i</math></i>	365	371	371	375	405
V. % di P. rispetto al 2000		79,2%	62,5%	54,0%	47,9%
(a) V. % di entranti sul totale dello stesso anno		22,1%	16,4%	31,2%	27,9%
(b) V. % di provenienti da almeno un anno		100,0%	83,6%	68,8%	72,1%
V. % di usciti sul totale del presente anno		20,5%	16,4%	8,3%	5,4%
<i>Totale a+b</i>		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: analisi su microdati Clap (Gestione Separata Inps), Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali

delle aliquote) e sembra andare progressivamente verso forme tipicamente standard, è anche vero però che quel tipo di rapporto intrinsecamente *sui generis* si sta dissolvendo, facendo palesare già dal 2004 un calo degli iscritti (Bombelli, Legini, Mattioni 2006 e 2007). Difatti la Gestione Separata registra un calo degli incrementi di iscritti (ma non di gettito) e tende a far alzare la quota dei «professionisti» che sono fra l'altro figure molto meno monitorabili<sup>102</sup>.

Le coorti nate dal 1970 al 1974 inclusi hanno il tasso di stabilità più basse nel versare i contributi nella Gestione Separata. Nel 2001 «solo» il 76,6% di coloro che avevano contribuito nel 2000 continuano a farlo, per poi scendere al 58,2% nel 2002, al 46,8% nel 2003 e al 37,5% nel 2004.

La classe dei nati dal 1975 al 1979 rappresenta di fatto l'ultima tabella che può essere commentata<sup>103</sup>. Queste persone che hanno avuto fra il 2000 e il 2004 circa 24 anni sono infatti molto giovani per potersi definire di già dei professionisti. Se si escludono dei casi particolari, come ad esempio professionisti del mondo dello

<sup>102</sup> Questa osservazione è vera se non altro perché la modulistica dell'F24 è molto meno ricca di quella Gla grazie alla quale si raccolgono i dati dei parasubordinati, per non parlare di quella dell'Inps «normale» che permette studi approfonditi e anche previsionali, una volta effettuata una pulitura dei dati.

<sup>103</sup> Sia i valori assoluti che i valori percentualizzati dell'ultima tabella relativa ai nati nel 1980 o dopo non permetterebbero un'analisi statistica sufficientemente robusta. Tuttavia si è preferito completare il quadro dei “professionisti” più giovani perché denotano comunque l'inversione di tendenza.

sport<sup>104</sup> o persone con alto potere contrattuale, come ad esempio nell'informatica, si può sostanzialmente escludere che vi possano essere molti professionisti affermati. D'altronde emerge da questi dati che la retribuzione mediana per coorti si abbassa all'abbassarsi dell'età dei contribuenti (Bombelli, Legini, Mattioni, 2006 e 2007) con analisi per quartili e scarti tipo analoghi per le diverse coorti qui prese in considerazione.

**Tav. 18 Quadro dei flussi dei "liberi professionisti" nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita: '70 < '74 (estremi inclusi)**

	2000	2001	2002	2003	2004
(A) Entranti nell'anno corrente v.a.	-	105	74	149	125
(B) Flusso dei P. "stabili"	299	229	174	140	112
P. uscenti	-	70	55	34	28
<i>Totale contribuenti attivi <math>A_i + A_{i-1} + B_i</math></i>	299	334	353	363	386
V. % di P. rispetto al 2000		76,6%	58,2%	46,8%	37,5%
(a) V. % di entranti sul totale dello stesso anno		31,4%	21,0%	41,0%	32,4%
(b) V. % di provenienti da almeno un anno		100,0%	79,0%	59,0%	67,6%
V. % di usciti sul totale del presente anno		21,0%	15,6%	9,4%	7,3%
<i>Totale a+b</i>		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: analisi su microdati Clap (Gestione Separata Inps), Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali

**Tav. 19 Quadro dei flussi dei "liberi professionisti" nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita: '75 < '79 (estremi inclusi)**

	2000	2001	2002	2003	2004
(A) Entranti nell'anno corrente v.a.	-	65	49	112	132
(B) Flusso dei P. "stabili"	97	76	57	47	40
P. uscenti	-	21	19	10	7
<i>Totale contribuenti attivi <math>A_i + A_{i-1} + B_i</math></i>	97	141	171	208	284
V. % di P. rispetto al 2000		78,4%	58,8%	48,5%	41,2%
(a) V. % di entranti sul totale dello stesso anno		46,1%	28,7%	53,8%	46,5%
(b) V. % di provenienti da almeno un anno		100,0%	71,3%	46,2%	53,5%
V. % di usciti sul totale del presente anno		14,9%	11,1%	4,8%	2,5%
<i>Totale a+b</i>		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: analisi su microdati Clap (Gestione Separata Inps), Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali

<sup>104</sup> Nonostante il mondo dello sport e dello spettacolo produca di solito più poveri che ricchi, costoro ricadono comunque sotto il regime previdenziale dell'Enpals, e quindi non dovrebbero entrare in queste banche dati.

La presenza di giovani che per cinque anni di fila si sono ritrovati a essere dentro questa forma di versamento nel primo pilastro previdenziale non è tuttavia molto bassa: 41,2%. Vi sono quindi non pochi giovani che rimangono sospesi in un regime previdenziale che difficilmente farà loro maturare una pensione certa col sistema contributivo. Ma a parte questo problema, le traiettorie lavorative di molti giovani sembrano essere all'insegna dell'indecifrabilità. Sono molte infatti le persone che nel corso degli anni sono cadute dentro questo contenitore residuale versando direttamente dei contributi, quasi triplicando gli iscritti in cinque anni (da 97 a 284 nel campione del Ministero del Lavoro).

**Tav. 20 Quadro dei flussi dei "liberi professionisti" nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita: superiori alla classe 1980 inclusa**

	2000	2001	2002	2003	2004
(A) Entranti nell'anno corrente v.a.	-	6	10	14	38
(B) Flusso dei P."stabili"	1	0	0	0	0
P. uscenti	-	1	0	0	0
<i>Totale contribuenti attivi <math>A_i + A_{i-1} + B_i</math></i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>16</i>	<i>24</i>	<i>52</i>
V. % di P. rispetto al 2000		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
(a) V. % di entranti sul totale dello stesso anno		100,0%	62,5%	58,3%	73,1%
(b) V. % di provenienti da almeno un anno		100,0%	37,5%	41,7%	26,9%
V. % di usciti sul totale del presente anno		16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Totale a+b</i>		<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Fonte: analisi su microdati Clap (Gestione Separata Inps), Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali

#### 4.10 Conclusioni: verso un piccolo nucleo di partite iva senza rappresentanza?

L'analisi dei dati di provenienza Inps, Gestione Separata, non è apparsa in realtà del tutto soddisfacente. Allo stato attuale non è ancora possibile effettuare degli incroci fra data base diversi, anche perché i codici fiscali vengono oscurati in modo diverso. Nonostante la letteratura affermi che nonostante il *self-employment* sia soggetta ai noti fenomeni della nati-mortalità delle attività rimane una delle forme più stabili di impiego (chi è lavoratore autonomo lo rimarrà facilmente) (Carroll, Mosakowski,

1987), appare utile soffermarsi sui flussi degli uscenti e dei «stabili» in tale condizione. Infatti qualche osservazione discriminante può essere tratta. La Gestione Separata Inps, suddivisa nelle sue due componenti dei «collaboratori» e «professionisti», individua due insiemi sostanzialmente diversi.

Rapportando i dati relativi ai flussi qui presentati con quelli sui parasubordinati, si evince che è proprio la classe di nati '70-'74 parasubordinati che ha maggiore stabilità nel rapporto di lavoro, prefigurando una tipologia di impiego parasubordinato come «standard di serie B», ovvero un rapporto costante ma meno garantito e privo di molte delle conquiste del lavoro che si sono maturate nel corso soprattutto a cavallo e dopo gli anni '70 del secolo scorso. Invece fra i contribuenti «professionisti» i nati dal '70 al '74 sono i meno stabili: passano da questa condizione contributiva (che potrebbe non essere l'unica) per un periodo di tempo più limitato.

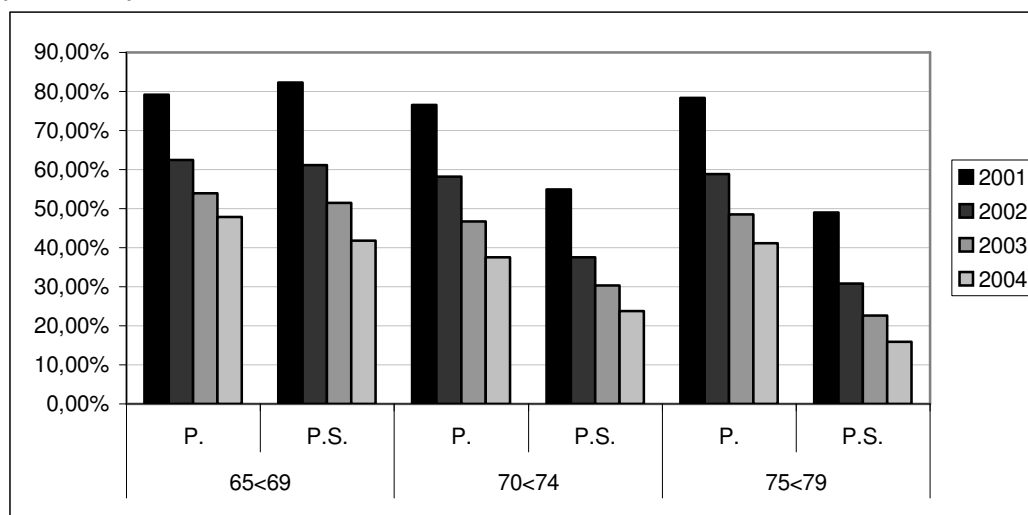
Se la parasubordinazione si configura come una forma occupazionale continua nel tempo, la «professione» può rappresentare – stando a questi dati di flusso – un paio di situazioni:

- una forma di *over-time* per professionisti già affermati che possono acquisire delle commesse supplementari che escono dalle strette competenze dell'albo di appartenenza;
- oppure forme di pseudo-lavoro autonomo per molti giovani che si trovano costretti o invogliati a intraprendere forme di lavoro autonomo subendo però forme di eteronomia dovute non tanto alla libertà e responsabilità nel lavoro, quanto ad un'assoluta impossibilità ad avere quel peso contrattuale di cui ogni consulente deve disporre per non farsi schiacciare in un mercato *libero* perché non vi sono albi professionali e/o enti di rappresentanza sufficientemente forti.

I dati dei professionisti, soprattutto se rapportati a quelli dei parasubordinati che sono più articolati, meno ambigui e su cui esiste una letteratura scientifica accreditata volta anche a dirimere fra persone che adottano *strategie di attesa con progetti o di attesa sospesa* (Fullin, 2004, p. 172), lasciano trapelare una situazione in cui sono le persone più adulte ad avere condizioni stabili in quella determinata condizione professionale. Quindi forse è per loro che la professione svolta è veramente “libera”, scelta consapevolmente, e con profitto (non solo economico). D'altro canto per le

coorti più giovani al di sotto della mediana, soprattutto per quelle comprese fra il '70 e il '74, non sembrano esservi fenomeni di crescita a livello aggregato (Reyneri, 2006b; Accornero, Anastasia, 2006), quanto semmai si riscontra un forte *turn over* dei contribuenti che tenderebbe a far esperire questa tipologia di condizione flessibile – probabilmente più tendente al precariato<sup>105</sup> piuttosto che di libera professione intesa in senso tradizionale – a una moltitudine di persone, facendola forse apparire una crescita di *stock*, mentre invece si tratta di turbolenze nei flussi.

**Fig. 8 Confronto fra Professionisti (P.) e Parasubordinati (P.S.) “stabili” per coorti (100=2000)**



Fonte: analisi su microdati Clap (Gestione Separata Inps), Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali

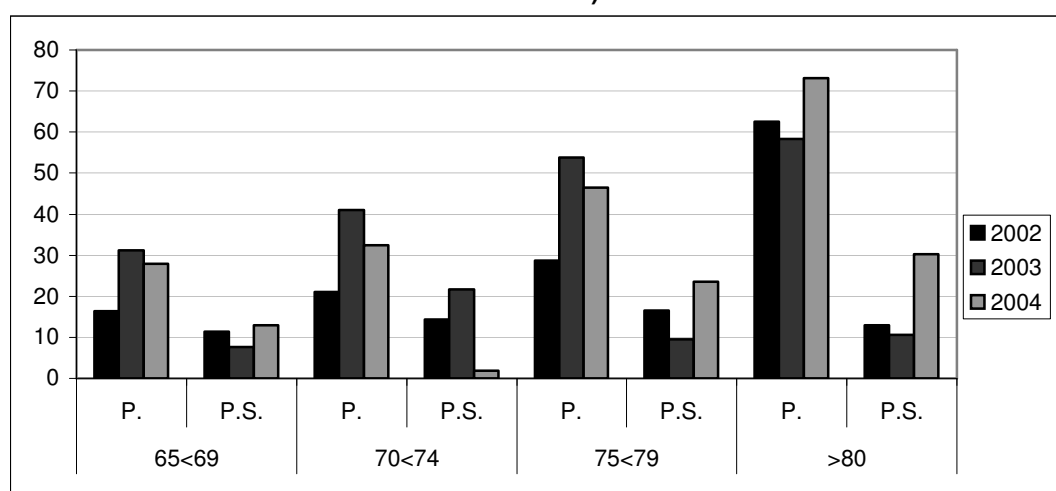
Infatti dal grafico riassuntivo relativo a coloro che entrano come nuovi contribuenti rispetto all'anno fiscale precedente per le due sottocategorie della Gestione Separata Inps si nota che i flussi in entrata dei professionisti sono notevolmente superiori a quelli dei parasubordinati, con quote di nuovi entrati – calcolate come totale dello stesso anno – molto alte soprattutto per le coorti più giovani.

Queste osservazioni empiriche, pur facendo chiarezza su alcune dinamiche di alcune forme di lavoro atipico, lasciano sul piano sostanziale una domanda chiara alla quale

<sup>105</sup> Questa affermazione trova una sua parziale giustificazione attraverso l'analisi della sommatoria dei contributi versati: per i nati prima del '64 la mediana della somma dei contributi è superiore ai 2000€ annui (2004), mentre con l'abbassarsi dell'età si giunge a contributi versati di poco superiori ai 1000€ annui.

non si riesce ancora a dare risposta e che pare metodologicamente e teoricamente ancora più complessa di quella relativa ai parasubordinati: verso quale forma di lavoro confluiscono i lavoratori che per un lasso di tempo relativamente breve sono stati «professionisti»? Come poter tratteggiare un *identikit* di questi lavoratori? Con quali variabili? Quale differenziale di crescita possono aver tratto da queste esperienze di indipendenza formale (ammesso che la forma occupazionale e la scelta previdenziale influisca direttamente su questi fattori)?

**Fig. 9 Confronto fra Professionisti (P.) e Parasubordinati (P.S.) “entranti” per coorti (% di nuovi contribuenti sul tot. dello stesso anno)**



Fonte: analisi su microdati Clap (Gestione Separata Inps), Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali

Nei capitoli empirici di questo studio si noterà che molte donne provengono da situazioni di precariato (includendovi in questa terminologia anche le parasubordinate e i lavori a progetto) e disoccupazione, giungendo – attraverso la prospettiva dell’apertura di una nuova attività – a essere spesse volte delle partite iva, anche se non sempre confluenti nella Gestione Separata Inps.



## 5. La fruizione dei servizi per l'incentivazione agli *start-up* nella Provincia di Roma: fra *governance* locale analisi dei target della politica

Questo capitolo muove dalle politiche per l'auto-impiego del XV Dipartimento del Comune di Roma (politiche economiche e di sviluppo) e costituisce una riflessione critica sui processi di *governance* locale delle politiche e degli attori che costituiscono l'insieme dei servizi per l'impiego. Questo aspetto del capitolo compendia l'analisi di tutto ciò che costituisce il contesto di riferimento del campo d'indagine. L'analisi a livello valutativo circa i fruitori delle politiche di incentivi agli *start-up*, che qui viene condotta su fonti secondarie, e rappresenta un primo avvicinamento verso la parte empirica condotta su dati primari. Obiettivo di questa riflessione e analisi empirica quindi è duplice: da una parte porre in evidenza la necessità di comprendere i nessi diretti ed indiretti – quindi nel linguaggio valutativo gli *output* e gli *impatti* (Rossi, Freeman, 1993) – in tema di *governance* delle politiche attive del lavoro; dall'altra cercare di svolgere una prima, per quanto preliminare, analisi valutativa dei fruitori dei servizi delle politiche di incentivazione agli *start-up* al fine di comprendere quale *target* effettivo di persone si propone per queste politiche. Il campo di indagine è quello degli utenti del Bic Lazio (nella delimitazione degli sportelli presenti nella Provincia di Roma) e di un progetto del Comune di Roma che presenta delle specificità peculiari sia in termini di quantità di utenti intercettati, che soprattutto di *governance* locale dei servizi per l'impiego.

Per entrambi i punti si utilizzano le banche dati del BicLazio in quanto agenzia preposta a gestire i servizi di creazione di impresa e quelli delle iniziative promosse dal XV Dipartimento del Comune di Roma (progetto Impresa&Sviluppo, durato circa 3-4 anni) che ha svolto un'azione di promozione che, come si cercherà di dimostrare, è *complementare* a quella dei servizi alle creazione di imprese generando ulteriori utenti e quindi fonti di dati secondari circa le fruizioni che si sommano a quelle di Bic e di altre agenzie.

L'analisi empirica e le considerazioni peculiari che merita la *governance* a livello locale in temi di politiche attive del lavoro (ItaliaLavoro, 2004) vengono precedute

da una rassegna ulteriore sulle peculiarità delle politiche attive del lavoro, e in particolare quelle di incentivi agli *start-up*, e da una breve analisi del contesto d'analisi che è quello romano.

### 5.1 L'inquadramento delle politiche attive del lavoro: la specificità del self-employment e della piccola imprenditoria e l'importanza della governance

Negli ultimi venti anni le politiche sociali per l'occupazione sono cambiate profondamente. Da una parte si è ridimensionato il dibattito e le pratiche relative alle politiche passive del lavoro a favore di una maggiore enfasi su quelle attive e di attivazione (Paci, 2005); dall'altra si è cominciato a focalizzare maggiormente l'attenzione su dimensioni di azione più localizzate a scapito di quelle nazionali (Regalia, 2006), fino a giungere nei contesti come quello romano a livelli sub-comunali (Paci, 2008). Infine un terzo punto può essere espresso dal passaggio verso la *governance* che supera il concetto di governo in senso stretto (Serrano e Amparo Jepsen, 2005). Questi processi – di cui si ha ormai un'ampia letteratura scientifica – si inseriscono in un disegno politico (*politic*) che ha un respiro europeo e una visione programmatica precisi. La strategia europea per l'occupazione e gli obiettivi di Lisbona hanno rappresentato sicuramente i punti cardine di questo dibattito, e anche gli aggiornamenti successivi stanno accompagnando l'influenza delle politiche per il lavoro ai vari livelli nazionali e subnazionali, soprattutto per quelli di (ri-)entrata nel mercato del lavoro che hanno fatto parlare più recentemente di *flexicurity* (Barbier, 2006)<sup>106</sup>.

Il governo locale e le politiche del lavoro, che in Italia ha nel livello provinciale il suo fulcro, è quindi chiamato a un difficile compito di coordinamento di più attori diversi (la costellazione del Terzo Settore in primo luogo, ma non solo) per dare vita a quel processo che è stato definito di *attivazione* dei cittadini. Ciò è così concepito per far sì che, in definitiva, l'intervento pubblico sia il meno possibile assistenziale e il più possibile un punto di innesco di processi *feedforward* adatti ad emancipare una

---

<sup>106</sup> Si rimanda ai capitoli precedenti sia per un'analisi teorica critica, che per l'analisi dei dati secondari.

persona proprio attraverso il lavoro, fosse anche attraverso forme non-standard, di cui il *self-employment* si ricorda essere solo uno degli esempi possibili. Volendo anticipare alcune considerazioni conclusive valse in altri contesti italiani, si possono senza dubbio confermare le osservazioni di quanti, ad esempio Borghi e van Berkel (2005 e 2007) e Kazepov (2002), sottolineino una presenza forse troppo frazionata degli attori presenti in un sistema locale.

Il presente lavoro, oltre a fornire delle indicazioni su una realtà interessante quale il contesto del Comune e della Provincia di Roma in tema di *governance* di alcune tipologie specifiche di politiche attive del lavoro, mira ad approfondire una delle forme più idealtipiche del nuovo paradigma del welfare dell'attivazione: l'incentivazione al lavoro autonomo e la relativa fruizione di sportelli volti a fornire informazione, orientamento e assistenza per sfruttare i cosiddetti incentivi allo *start-up*, cosa sulla quale la letteratura scientifica converge approfondendo gli indici di base (Ecorys-Nei, 2004) senza analizzare i fruitori con velleità predittive, o quanto meno più approfondite.

Scopo del presente capitolo è anche quello di sottolineare l'importanza del *mix* di servizi che si viene a creare in alcune esperienze peculiari che vanno oltre il regolare esercizio delle agenzie maggiormente impegnate nel tema del lavoro autonomo che svolgono principalmente un ruolo di valutazione di *business plan*. In altre parole, per quanto gli incentivi all'avvio di nuove imprese siano di per sé incentivi finanziari (si pensi al prestito a fondo perduto, per citarne solo uno), si vuole dimostrare che la presenza organica in un servizio di questo tipo di attività di *informazione* e *orientamento* (tipiche dei servizi per l'impiego in forma più generica, azione peraltro portata avanti dai Centri per l'Impiego) è estremamente strategico per conferire maggiore efficacia nella politica.

Tornando al tema più a monte dell'attivazione, uno dei principali strumenti per incoraggiare comportamenti di attivazione – soprattutto a partire dalla fine degli anni '90 quando in Italia si registrano aumenti significativi della spesa per le politiche di incentivazione agli *start-up* sia come percentuale del PIL, sia come percentuale sul totale delle politiche attive – è stato quello del “self-entrepreneurs”, cioè una delle forme più dirette per evidenziare questo approccio di *policy* (Van Berkel e Møller, 2002). Tuttavia non pare esservi studi particolarmente approfonditi circa il *come* tali

politiche vengano erogate e attraverso quale forme di integrazione dei servizi (da qui la *governance*) essere trovino forma, e di conseguenza applicazione. Per questo motivo, prima di scendere sul campo e rilevare dati primari, pare utile ed efficiente portare avanti un'analisi delle fonti secondarie di dati circa le utenze di queste agenzie per dare riferimenti concreti all'analisi proposta<sup>107</sup>.

Come noto il lavoro autonomo (e l'auto-imprenditoria) è un tema controverso, dal momento che gli *stock* di lavoratori espressi come quota dell'intera forza lavoro in tutta Europa sembra che stia diminuendo (Schmidt, 2006)<sup>108</sup>. Tuttavia il dibattito, molto ricco anche a livello nazionale, ha messo in evidenza che il *self-employment* sta cambiando sensibilmente come caratteristiche intrinseche (Bologna, Fumagalli, 1997) proprio perché non coinvolge più solamente attività dedicate al commercio o all'agricoltura, ma anche attività consulenziali ad alto valore aggiunto in settori come le ICT, il turismo e in genere servizi alle imprese e altre forme di lavori professionali privi di albi. Nei casi del lavoro autonomo e della micro e piccola imprenditoria sussidiata si vedrà comunque che il commercio (di norma i piccoli esercizi) e altre attività di servizi, prevalentemente alla persona, sono il fuoco principale di elezione delle nuove attività.

## 5.2 Le criticità del lavoro autonomo sussidiato

La criticità di fondo di questa misura specifica di politica attiva del lavoro sembra essere quello secondo la quale il lavoro autonomo come mezzo per entrare (o rientrare) nel mercato del lavoro può rappresentare una scommessa difficile da vincere, dal momento che molti giovani e/o soggetti svantaggiati cercano di (ri-)trovare (su quale sia l'incidenza di disoccupati, inoccupati o persone occupate che scelgono di cambiare forma di lavoro si rimanda appunto all'analisi dei target della politica) in questo modo una posizione nel mondo del lavoro<sup>109</sup>. Però mettendosi in

---

<sup>107</sup> Per quanto i caratteri ricavabili da questi archivi siano da sottoporre a pulitura e i caratteri non siano mai ciò che il ricercatore vorrebbe, si noterà che alcune osservazioni importanti possono essere tratte.

<sup>108</sup> Infatti, i dati più recenti indicano che in tutti i Paesi europei (tranne la Repubblica Ceca, la Germania e la stessa Italia dove gli indici non sono cambiati nella sostanza) il lavoro autonomo non è aumentato, bensì diminuito.

<sup>109</sup> Ci si riferisce a donne che vogliono ritrovare una collocazione dopo una gravidanza, oppure a dei disoccupati, come anche ad esempio si può fare riferimento anche a degli ex-carcerati o degli ex-

proprio le loro effettive capacità e *chance* di sfruttare un buon capitale sociale ed economico è presumibilmente basso. Inoltre queste politiche per l'attivazione possono lo stesso prefigurare degli effetti perversi, dal momento che l'aspirazione imprenditoriale di questi soggetti più deboli potrebbe essere sbilanciata da fattori esogeni, piuttosto che da un *achievement motivation* (Battistelli, 1999) che invece dovrebbe costituire la base di questo tipo di carriera per evitare un successivo fallimento, o almeno per abbassarne la percentuali sui dati aggregati relativi alla politica (Ecorys-Nei, 2004). In termini più generali si potrebbe risalire al dibattito relativo alle *capabilities* che si dimostra particolarmente utile (Viteritti, 2005), come del resto, tornando ancora più a ritroso, alla differenza fra libertà e scelta (Dahrendorf, 1979) o agli inediti meccanismi relativi alla gestione della propria identità professionale (Sennett, 2006) o più in generale sulle riflessioni sulla libertà individuale (Sen, 2007). Il dibattito inoltre è particolarmente vicino come applicazioni agli sviluppi del concetto di società del rischio (Beck, 2000). Il contesto più generale di *policies* nel quale si collocano queste iniziative non a caso è quello neoliberale, che preferisce sostituire la copertura del rischio sociale di determinati target di cittadini con una maggiore individualizzazione *tout cour*<sup>110</sup>.

Queste brevi considerazioni implicano dunque che – al di là di effetti di *dependent self-employment* che si possono creare nel mercato del lavoro<sup>111</sup> – il lavoro autonomo e l'auto-imprenditoria non sono soluzioni ottimali per tutti, anche nel caso teorico (per l'appunto non reale e realistico) che vi siano dei finanziamenti che permettessero la mancanza totale di partecipazione del rischio finanziario da parte degli «aspiranti imprenditori». Risulta quindi evidente che la qualità dei servizi preposti a incentivare queste misure (in primo luogo l'*orientamento*, ma a monte vi è anche l'informazione e l'integrazione dei servizi per l'impiego a livello provinciale) è fondamentale per perseguire e sussidiare un percorso attivo da parte di ciascun lavoratore in un contesto più generale che, forse proprio perché incentrato sulla «knowledge-based society», appare *entropico* e avente bisogno di gestioni efficienti.

---

tossicodipendenti. Anche la residenza in territori «obiettivo 1» costituisce spesso criterio di eleggibilità.

<sup>110</sup> Si rimanda ai capitoli precedenti.

<sup>111</sup> In questa sede questo interessante dibattito purtroppo non trova spazio, si rimanda al rapporto Ires-Nidil (2005).

### 5.3 Il caso della governance nel territorio romano nelle politiche del lavoro

Oggigiorno le forme di *governance locale* sono una delle prospettive più interessanti per inquadrare le *policies* lavoristiche, se non altro perché si intrecciano con effetti noti come quelli di *path dependency*, o comunque nei tessuti economici e di tradizioni di relazioni industriali (Regalia, 2006). La dimensione locale quindi ha prevalso in questi ultimi anni nel plasmare modelli di *governance* del mercato del lavoro, inerenti soprattutto le nuove forme di occupazione (NFEs). In tutta Europa, le attività di *governance* locale hanno dato vita a forme fra loro molto diverse al fine di garantire iniziative di tutela collettiva e regolazione. In particolare appare sufficientemente chiaro che il modello presente che insiste quasi per intero nel SLL<sup>112</sup> romano (quindi un territorio quasi coincidente con Comune e Provincia di Roma) si basa su molti progetti europei, patti e protocolli siglati da molti attori diversi, rendendo particolarmente ricco e al contempo frammentato quanto già messo in evidenza in letteratura per il caso italiano (Borghi, van Berkel, 2007).

Uno dei maggiori studi comparativi a livello regionale (e quindi non basato su aggregazioni nazionali), mostra che la regolazione locale tramite patti e accordi di gestione è un'accezione, al più, debole di *governance* (Regalia, 2006). D'altronde molte aree metropolitane europee hanno cercato di misurarsi con nuove forme di sviluppo economico e occupazionale, proprio per sopperire all'arretramento degli stati nazionali. Una delle forme più praticate tuttavia è stata proprio quella di creare molteplici network, spesso con una connotazione internazionale e comunitaria (de Magistris, 2005). Inoltre l'enfasi sulla capacità di sviluppare forme di *governance* che sappiano agire sui territori rimane una questione fondamentale (Kazepov, 2002), non solo in un'ottica efficientista, ma anche a livello di efficacia.

Il caso specifico dell'area metropolitana di Roma<sup>113</sup> costituisce di per sé un caso interessante, dal momento che si parla di un bacino di popolazione e forza lavoro che supera il milione di unità. Inoltre la vocazione tradizionalmente identificata nei servizi e una scarsa presenza dell'industria permettono di studiare uno scenario di

---

<sup>112</sup> Sistemi Locali del Lavoro.

<sup>113</sup> Si fa riferimento qui al territorio della Provincia di Roma che ha le maggiori deleghe in tema di mercato del lavoro, pur se una trattazione più coerente dovrebbe guardare ai Sistemi Locali del Lavoro (SLL) che in realtà escludono alcuni Comuni della Provincia di un certo rilievo, come ad esempio Civitavecchia.

mutamento nel terziario che sempre più si intreccia con Terzo Settore, nuovi lavori e nuove forme di lavoro non standard, in un contesto generale di crescita economica, anche per le PMI (CCIAA Roma, Irfi, Ermeneia, 2005; Nolan, 2003; Alleva, Curtarelli, 2007).

Il caso dell'area metropolitana romana è fortemente caratterizzata dal fenomeno, brevemente prima riportato, di forte diffusione di iniziative, innanzitutto perché il Terzo Settore è particolarmente sviluppato e vi sono più attori pubblici locali che sono interessati a giocare un qualche ruolo in tema di occupazione. Si cercherà di dare qualche prova empirica di questo fatto osservando in particolare le fruizioni degli sportelli dianzi menzionati, e analizzando il tentativo perpetrato proprio dalle iniziative di Impresa&Sviluppo che hanno teso a dare coerenza e punto di raccordo a tutte queste iniziative di per sé potenzialmente frammentate e disorientanti. In effetti si potrebbe assumere che oltre una certa soglia – così come sotto una determinata soglia – si possono avere effetti negativi di spaesamento se non altro dal punto di vista del cittadino-potenziale beneficiario di una politica. Questo tipo di politiche di attivazione inerenti gli *start-up* possono diventare ancora più difficoltose allorquando non si riesce del tutto a gestire a livello provinciale i processi di differenziazione e di continua specializzazione. Col fiorire di sempre nuove iniziative – a volte a livello istituzionale, molto più spesso su base di bandi e di risorse comunitarie – si creano dei processi di *overlapping* di funzioni. Oltretutto in termini di *governance* una tale presenza massiccia di iniziative, che prese ciascuna da sola ha generalmente un valore positivo, possono portare a delle dinamiche che più difficilmente potranno essere cooperative (Fedele, Moini 2006) in un contesto in cui un certo *senso di privazione relativa* può far venir meno dinamiche *win-win* anche fra livelli sussidiari diversi<sup>114</sup>. La prospettiva dell'analisi delle fruizioni in questo caso, pur essendo un dato secondario amministrativo e pur non potendo restituire un quadro esaustivo in termini di ricerca valutativa, può essere una prospettiva sì ulteriore, ma non completamente diversa. Si pensi ad esempio a come possono essere gestiti i contatti (cioè le utenze) da attori diversi: ad esempio si potrebbero scambiare in base a criteri di specializzazione. Diversamente potrebbero essere gestiti ognuno per conto proprio, come è più facile che avvenga senza una sorta di cabina di regia centrale.

---

<sup>114</sup> Ad esempio fra Municipi, Comune e Provincia, senza dimenticare il ruolo di Agenzie e di altre realtà come le Comunità Montane che pure insistono sul territorio.

#### 5.4 Il quadro delle politiche di attivazione nel contesto romano

Le deleghe per il mercato del lavoro e le politiche sociolavoristiche in Italia sono affidate – a partire da un processo generale di riforma del mercato del lavoro che è partito nel 1997 col cosiddetto “Pacchetto Treu” (L.196 /97) – a livello delle Province. Nel contesto della Provincia di Roma possiamo distinguere diverse aree di *policies* che caratterizzano la linea istituzionale di gestione attuale riferita alla sfera economica e del lavoro<sup>115</sup>:

- Artigianato, impresa, PMI e sviluppo territoriale;
- Ricerca, sviluppo e innovazione;
- Lavoro;
- Economia e bilancio;
- Tutela dei consumatori.

Queste azioni mostrano che vi è una un’*agenda setting* di priorità, in cui la micro-impresa viene reputata fondamentale per guidare lo sviluppo a livello locale. Questa scelta risulta ancora più importante da un punto di vista politico se si pensa alla prima vocazione del territorio romano, che ha nell’indotto della capitale il maggior vettore di creazione di ricchezza<sup>116</sup>. Infatti, la prima sezione di politiche attive nell’area economica e del lavoro riguarda una serie di iniziative volte a favorire l’accesso al credito e a favorire azioni di *networking* in cui una PMI possa agganciarsi per beneficiare di effetti *spillover*, o anche più semplicemente per minimizzare il rischio di monopsonio o di generale debolezza rispetto ai propri committenti.

Tutte le iniziative – che rappresentano il primo punto delle politiche varate in materia di lavoro – costituiscono le politiche attive del lavoro e si votano soprattutto ad una dimensione micro (singoli lavoratori con Partita Iva, ad esempio), piccola (realtà fino a 15 dipendenti) o più raramente media (da 15 a 50 addetti), rendendo le politiche per

---

<sup>115</sup> Tali suddivisioni sono riprese dal sito della Provincia di Roma ([www.provincia.roma.it](http://www.provincia.roma.it)), a cui si rimanda per eventuali approfondimenti. Chiaramente i termini utilizzati possono essere ridondanti rispetto alle terminologie in letteratura scientifica. Le informazioni tratte risalgono sostanzialmente al periodo in cui sono stati attivi i progetti di Impresa&Sviluppo (fine 2004 - inizio 2008).

<sup>116</sup> Per degli approfondimenti economici e statistici si rimanda ai più recenti Rapporti sull’Economia Romana ([www.romaeconomia.it](http://www.romaeconomia.it)).



l'accesso ai finanziamenti per il lavoro in proprio un aspetto centrale e non marginale. Probabilmente questa dinamica è influenzata dalla svolta italiana al *welfare-to-work*, il cui ultimo passo è attualmente la legge 30/2003 ma che può essere rintracciato anche in accordi e politiche della legislatura precedente.

La stessa sezione dedicata più propriamente al lavoro – a cui si rimanda alle pagine del sito ufficiale della Provincia – punta in primo luogo a superare una concezione limitativa di *matching* fra domanda e offerta di lavoro<sup>117</sup>, per puntare a servizi di formazione e di *attivazione* della cittadinanza (Paci, 2005).

Su queste premesse nasce il bisogno di focalizzare l'attenzione sulle politiche per la promozione del lavoro in proprio e l'auto-imprenditorialità, argomento al quale viene dedicato empiricamente il resto del presente capitolo. Queste forme di occupazione sono infatti la massima accezione possibile del concetto di *attivazione*, e superano la concezione tradizionale delle politiche per il lavoro, non solo quelle che consistevano nell'erogare indennizzi di disoccupazione, ma anche quelle di *allocazione* dei lavoratori (si pensi alla creazione diretta di lavoro). Il contesto metropolitano di Roma (Comune e Provincia di Roma sommati) appare quindi uno scenario particolarmente vivo e dinamico per svolgere una prima valutazione delle *policies* e degli attori che si sono misurati col tema, pur nella consapevolezza che le politiche per il lavoro non possono risolversi con le iniziative a favore dell'auto-imprenditorialità, e che anzi l'integrazione delle politiche non può non concepirsi se con un'integrazione fra servizi per l'impiego e accesso a forme – per l'appunto variegate e già di per sé potenzialmente dispersive – di facilitazione finanziaria alla creazione di nuove realtà economiche.

### 5.5 Le iniziative di promozione del lavoro in proprio

La serie di iniziative normative e legislative che possono essere prese in considerazione sul territorio romano negli ultimi anni e che riguardano le *policies* attive per il mercato del lavoro nel contesto sono molteplici. Si parla addirittura di 71 forme di finanziamento e strumenti agevolativi fra leggi nazionali, regionali e bandi

---

<sup>117</sup> Ad ogni modo, la banca dati del mercato del lavoro della Provincia di Roma vanta più di 130.000 iscritti accreditati al mese di Novembre 2006, rendendo la copertura del territorio apprezzabile dal momento che il totale della popolazione (attiva e non) si attesta sui 3,5 milioni di individui circa.

locali che un consulente deve chiaramente conoscere per poter erogare un servizio di qualità. Fra le leggi più utilizzate se ne possono citare alcune come quelle sul Prestito d'Onore (L.R. 19/99), sull'Imprenditoria Femminile (L. 215/92)<sup>118</sup>, per l'Auto-Promozione Sociale (L. 266/97) o sul commercio in *franchising* (L. 185/00). Tutto ciò chiaramente tende a penalizzare l'efficacia delle azioni di *policies*, perché esiste un insieme di informazioni – spesso ridondanti e provenienti da fonti diverse e sempre nuove – che il cittadino non può che maneggiare con difficoltà, se non con parzialità o addirittura rinuncia dopo un primo, magari timido, approccio. A tutto ciò si somma peraltro l'impossibilità di avere un punto di riferimento ben identificabile dal cittadino “della strada”, nonostante sia chiaro che tale compito spetti in primo luogo ai Centri per l'Impiego<sup>119</sup>.

**Tav. 21 Leggi sfruttate dagli utenti Bic Lazio, sedi della Provincia di Roma, Gennaio 2004 – Luglio 2006**

	v.a.	%
LR29/96	270	7,0
LR19/99	1115	29,1
LR23/86	38	1,0
LR2/85	1	0,0
L236/93	1	0,0
L95/95	2	0,1
L185/00	360	9,4
L488/92	13	0,3
L215/92	499	13,0
B. Bersani L266/97	92	2,4
Da definire	517	13,5
Strumenti comunitari	63	1,6
Altro	860	22,4
<b>Totale</b>	<b>3831</b>	<b>100,0</b>

Fonte: BIC Lazio, analisi propria

Ad ogni modo conviene analizzare il fenomeno non da un punto di vista giuridico, ma valutativo (Palumbo, 2002), cioè, ad esempio, di valutazione del grado di risposta che i cittadini hanno espresso non solo nei confronti delle opportunità offerte dalle singole leggi, ma in modo approfondito. Questo piano di analisi prettamente «giuridico» sinteticamente riportato in tabella 1 – in cui si possono notare valori molto alti riferiti ai progetti imprenditoriali con legge da sfruttare non ancora definita

<sup>118</sup> A tal proposito si consulti anche il sito: [www.impresafemminile.it](http://www.impresafemminile.it)

<sup>119</sup> Nonostante esistano agenzie come Capitale Lavoro spa ([www.capitalelavoro.it](http://www.capitalelavoro.it)), è difficile ancora oggi far veicolare tutte le informazioni e le fruizioni dai soli Centri per l'Impiego, i quali hanno il compito stabilito per statuzione di essere il perno dei Servizi per l'Impiego.

(13,5%) e una voce altro (22,4%) – se incrociato con semplici variabili di struttura possono fornire indicazioni utili, come si cercherà di dimostrare oltre in riferimento specifico all'analisi dei fruitori.

Seguendo però questo primo piano di analisi di *governance* e di rassegna delle iniziative di promozione del lavoro in proprio, le *policies* possono essere suddivise fra quelle che riguardano sportelli di Enti Locali e strutture istituzionali che compongono i Servizi per l'Impiego da una parte, e le varie iniziative più o meno spontanee che riguardano gli stessi temi dall'altra, spesso riconducibili al Terzo Settore e a progetti europei<sup>120</sup>. In questo quadro, agenzie come i Centri per l'Impiego e il BIC Lazio<sup>121</sup> sono soltanto due esempi che meritano di essere presi in esame come attori "pivotali". Afferiscono agli attori istituzionali anche tutta una serie di reti e servizi delocalizzati sul territorio che sono difficili da ricomporre. Vi sono ad esempio i COL (Centri per l'Orientamento al Lavoro, dislocati in 21 centri a Roma), come anche i CILO (Centro di Iniziativa Locale per l'Occupazione, presenti anche nei Comuni della Provincia di Roma). Le differenze fra questi enti pubblici non sono di facile intuizione, e risiedono spesso in una specifica declinazione di *policies*. Pur caratterizzandosi per delle peculiarità – i COL ad esempio curano soprattutto l'aspetto dell'orientamento, vantando competenze soprattutto psicologiche fra gli orientatori – tali sportelli rischiano di sovrapporsi per funzione svolta, e quindi rischiano anche di far svolgere nel complesso un ruolo meno efficiente all'intero sistema di politiche per il lavoro. Sul tema specifico dei servizi per l'auto-imprenditoria poi sarebbe sufficiente parlare degli incubatori di impresa presenti sul territorio per dare un'idea della molteplicità degli attori. Questo problema della sovrapposizione degli attori appare sentito dai manager pubblici dei Servizi per l'Impiego, i quali hanno presente la questione dell'*overlapping* delle funzioni e il fatto che la soluzione a questo problema di assetto istituzionale passa attraverso

---

<sup>120</sup> Tipico in questo caso il contributo dei progetti Equal, fucina di molti contributi e sperimentazioni che – pur scontando qualche immancabile caso di «guscio vuoto» – riflettono la frammentarietà degli attori già presenti sui territori.

<sup>121</sup> Il Bic Lazio (Business Innovation Center, [www.biclazio.it](http://www.biclazio.it)) è il maggiore ente a dimensione regionale presente in Italia in materia di promozione del lavoro autonomo. Nella sua *mission* non vi è soltanto la creazione di imprese, ma anche la valorizzazione degli attori locali favorendo lo spirito di intrapresa. Tali obiettivi si concretizzano e prendono corpo sia attraverso l'erogazione di servizi a singoli utenti, che attraverso l'implementazione dei piani strategici di sviluppo pianificati a livello regionale.

*strategie collaborative*, ancora oggi in parte mancanti o quanto meno non del tutto efficaci:

*“Lo sforzo che abbiamo fatto è stato quello di attivare tutta una serie di azioni, attraverso dei progetti, attraverso risorse [...] però ci siamo resi conto di una cosa: mancando l’informazione [presso anche attori specializzati] nessuno conosceva i Centri per l’Impiego. Oggi ancora nel Comune [di Roma] abbiamo esperti operatori che si spendono giornalmente per promuovere azioni di inserimento lavorativo e non conoscono la realtà dei CpI che potrebbero essere benissimo complementari, e non concorrenziali. Se noi facciamo della «concorrenza istituzionale» non siamo razionali. È irrazionale utilizzare risorse per delle duplicazioni di servizi e funzioni che poi alla fine producono anche forte disorientamento nell’utente.”<sup>122</sup>*

Ad ogni modo il fatto che tali strutture non siano presenti sul territorio da decenni, e il continuo fiorire di iniziative sempre nuove e innovative, porta l’insieme delle *policies* a essere ancora non ben conosciute dai cittadini (Caviglia, 2005). Basti dire ad esempio che spesso gli utenti confondono i Centri per l’Impiego con i vecchi Uffici di Collocamento, come emerge spesso da politiche di attivazione svolta come informazione *bottom-up* concretizzatasi – sempre nel contesto romano – con i workshop che hanno costituito negli ultimi tre anni una cosiddetta «animazione itinerante»<sup>123</sup> (da cui è tratto lo stralcio su riportato) che ha anche avuto l’esternalità di far conoscere molte aspiranti imprenditrici fra di loro, cosa che può avere una sua rilevanza nell’ambito della *policy* (Allen, 2000). Per questo motivo l’attività di

---

<sup>122</sup> Antonio Capitani, dirigente dei CPI romani, tratto da un workshop del progetto «Fare Rete, Fare Impresa» presso il CpI di Torreangela, VIII Municipio di Roma, Gennaio 2007.

<sup>123</sup> Nella fattispecie, la prima edizione del progetto, noto anche col nome di «Fare Rete, Fare Impresa» ha contemplato i seguenti luoghi di animazione dal basso: Municipio VIII Roma, Comune di Palestrina, Comune di Monterotondo, Comune di Morlupo, Comune di Mentana, Comune di Ladispoli, Comune di Subiaco, Municipio XVI Roma, Municipio XI Roma, Comune di Velletri, Municipio XIX Roma, Comune di Anguillara Sabazia, Municipio XV (con focus sull’imprenditoria femminile) Roma, Comune di Formello, Municipio IV Roma, Comune di Civitavecchia, Municipio VII Roma, Municipio XIII Roma, Università Roma 3 (focus sull’agricoltura biologica), Comune di Rignano Flaminio. La seconda edizione le seguenti: Comunità Montana X Valle dell’Aniene, Comunità Montana XI Castelli Romani e Monti Prenestini, Comunità Montana XVIII Monte Lepini (Area della provincia di Roma), Distretto Socio Sanitario F4, Valle del Giovencano, Unione dei Comuni Lucretili ed Ernici, Municipio V Roma, Municipio VI Roma, Municipio X Roma, Municipio XVIII Roma, Municipio XX Roma. La terza edizione: CpI Tivoli, CpI Torreangela, CpI Monterotondo, CpI Velletri, CpI Colferro, Ufficio “Impresa & Sviluppo”, Comune di Roma (via Ostiense), CpI Anzio, CpI Morlupo (sede di Fiano Romano), CpI Civitavecchia, CpI Dragoncello. Infine la quarta insiste nuovamente sui CpI come perno per i Servizi per l’Impiego: CpI di Cinecittà, CpI di Dragoncello, CpI di Frascati, CpI di Civitavecchia, CpI di Tivoli, CpI di Pomezia, CpI di Colferro, CpI del Tiburtino, CpI di Monterotondo.

Impresa&Sviluppo viene ripresa come caso di interesse. Inoltre vi è il problema, da non dimenticare o sottovalutare, di far stabilizzare e far entrare a regime le deleghe ottenute soltanto pochi anni fa a livello provinciale.

Di contro esistono più iniziative – per lo più sorrette economicamente dal Fondo Sociale Europeo – che svolgono azioni fra loro analoghe, e che a volte tendono ad accavallarsi con altre strutture che svolgono funzioni simili, pur se in un’ottica di parziale specializzazione. Il risultato a volte è che l’opportunità delle reciproche sinergie non viene colta perché i diversi attori si percepiscono *in competizione* sullo stesso servizio da erogare ai cittadini. Lo stanziamento per la prosecuzione di un progetto infatti può essere giocata sui risultati raggiunti, i quali possono essere misurati (almeno in prima battuta abbozzando solo rozzamente degli indici) ad esempio col numero di fruizioni, che può essere un primo passo di ricerca valutativa ma che di fatto rischia di essere la misura della giustificazione dell’ottenimento di fondi pubblici per, magari, meglio presentarsi alla gara successiva. In questo vasto reticolo di enti del Terzo Settore e di agenzie appartenenti a vari livelli della sussidiarietà, è molto difficile ricostruire un totale generale di utenti assistiti e di ore dedicate alla causa dell’occupabilità o in misure che ne compongono l’insieme<sup>124</sup>.

Per la causa del lavoro in proprio e l’incoraggiamento all’imprenditoria, si è scelta in questo lavoro l’analisi delle utenze del BIC Lazio perché oltre a essere il principale ente e aver fornito statistiche robuste, la serie di informazioni aggiuntive (variabili socioanagrafiche e non solo) permettono un’analisi del fenomeno da un punto di vista di sociologia del mercato del lavoro che, almeno nell’impostazione, vuole essere una proposta (pur se limitata) di approfondimento valutativo delle politiche di attivazione in un contesto specifico.

Tuttavia vi sono altre iniziative (in corso o che hanno già terminato la loro funzione) che riguardano il lavoro in proprio e che meritano di essere citate<sup>125</sup>. Tali esperienze a volte vantano una *mission* legata ad un territorio specifico come ad esempio le

---

<sup>124</sup> È sufficiente citare al proposito che soltanto nel 2005 la Provincia di Roma ha bandito un concorso pubblico in cui il primo obiettivo era quello di fare una ricognizione delle attività di formazione e di assistenza effettuate negli ultimi anni, a riprova del fatto che non si ha un’idea – se non degli *outcome* delle politiche – nemmeno degli *output* erogati in modo diretto e/o indiretto. D’altronde sarebbe necessario incrociare i dati attraverso i codici fiscali o con sistemi simili per evitare le sovra-numerazioni.

<sup>125</sup> Si è consapevoli che in poco spazio si possono tralasciare delle esperienze utili, tuttavia si crede imprescindibile dare una panoramica del fenomeno, pur se passibile di essere parziale.

periferie romane (*i.e.* progetto P.O.S., Progetto Orientamento e Sviluppo, nel quartiere di Centocelle<sup>126</sup>); altri casi sono quelli legati ad esempio all'imprenditoria femminile (*i.e.* sportello PAOLA oppure progetto Capitale Donna, incubatore nato a fine 2006<sup>127</sup>). Altro caso particolarmente vicino all'esperienza in esame è il progetto A.L.A. (Avviamento al Lavoro in Azienda) che mira a ridurre il divario fra i fabbisogni di manodopera qualificata ma non scolarizzata, da parte delle imprese e i problemi di riallocazione di persone che non hanno lavoro o lo hanno perso in settori diversi da quelli da cui proviene la domanda di lavoro: esempi tipici nel caso italiano sono quelli delle aziende manifatturiere o afferenti alla filiera agro-alimentare che non trovano le figure di operai specializzati. Il progetto Impiegarti<sup>128</sup>, sorto a fine 2006, fa propria una parte delle *best practices* del progetto Impresa&Sviluppo proponendo un'animazione itinerante focalizzata sulla modalità di impresa artigianale. Infine l'associazione Ass.For.Seo.<sup>129</sup> e la rete degli incubatori romani possono chiudere questa breve rassegna non esaustiva dell'offerta di servizi propedeutici agli incentivi agli *start-up*.

Il progetto Impresa&Sviluppo dalla fine del 2004 all'inizio del 2008 (circa tre anni effettivi, considerate le pause «tecniche» delle tre edizioni del progetto) si è occupato (o sarebbe più opportuno dire che si è *proposto*), come accennato, di fare da raccordo a livello di cittadinanza e di attori locali, offrendo servizi di informazione e comunicazione dal basso, attraverso un primo approccio di auto-decentramento, ovvero attraverso workshop organizzati presso gli attori medesimi. Il progetto, in un lasso di tempo equiparabile a quello analizzato in riferimento al Bic Lazio, ha prodotto due tipologie di utenti-partecipanti:

- da una parte molti fruitori potenzialmente intenzionati a crearsi la propria attività che probabilmente non sarebbero stati intercettati in assenza di questi cicli di iniziative;
- dall'altra il coinvolgimento concertato di molti attori locali attraverso i quali è stato possibile portare avanti una collaborazione di messa in sinergia attraverso lo strumento dei protocolli d'intesa.

---

<sup>126</sup> Centocelle è una delle tante periferie urbane di Roma che sono in via di riqualificazione.

<sup>127</sup> Questo progetto, al momento della sua chiusura (primi mesi del 2008) ha avuto una fruizione totale di orientamento personale di più di 1000 utenti.

<sup>128</sup> [www.impiegarti.it](http://www.impiegarti.it)

<sup>129</sup> [www.assforseo.it](http://www.assforseo.it)

Sulla prima tipologia di utenti-partecipanti si rivolge adesso l'attenzione per comprendere i target effettivi della politica.

#### 5.6 L'analisi delle fruizioni: chi sono coloro che pensano di mettersi in proprio

Come già affrontato, la presente analisi si basa su dati amministrativi e ha l'obiettivo di gettare della luce in riferimento alle fruizioni di servizi pubblici gratuiti propedeutici alla creazione di nuove imprese e di auto-impiego. Il totale di utenze che questi sportelli riescono a produrre in effetti è significativa, e anche se si deve precisare che il dato è «sporco», i numeri dimostrano che esiste una domanda di servizi per orientarsi verso il lavoro in proprio come opzione all'entrata (o ricollocamento) nel mercato del lavoro. D'altronde la grande maggioranza delle persone, come si legge in tabella 2, sono persone che non hanno mai svolto in precedenza delle attività imprenditoriali, a dimostrazione che si è di fronte a delle fenomenologie di lavoro autonomo diverso da quello tradizionale<sup>130</sup>, o per lo meno si è di fronte a persone che non si sono ancora misurate con queste forme di lavoro.

**Tav. 22 Tipologia di utenti registrati al BIC Lazio e presso Impresa & Sviluppo da gennaio 2004 a luglio 2006 (v.a. e % dentro i due universi)**

		V. a.	%
Bic Lazio, sezioni della Provincia di Roma	Aspiranti imprenditori e lavoratori autonomi	3008	78,5
	Imprenditori	823	21,5
	<i>Totale BIC</i>	<i>3831</i>	<i>100,0</i>
Impresa & Sviluppo	Aspiranti imprenditori e lavoratori autonomi	1813	78,3
	Imprenditori	501	21,7
	<i>Totale Impresa &amp; Sviluppo</i>	<i>2314</i>	<i>100,0</i>
<i>Totale BIC + I&amp;S</i>	Aspiranti imprenditori e lavoratori autonomi	4821	78,5
	Imprenditori	1324	21,5
	<i>Totale Bic + Impresa e Sviluppo</i>	<i>6145</i>	<i>100,0</i>

Fonte: BIC Lazio e Impresa & Sviluppo, analisi propria

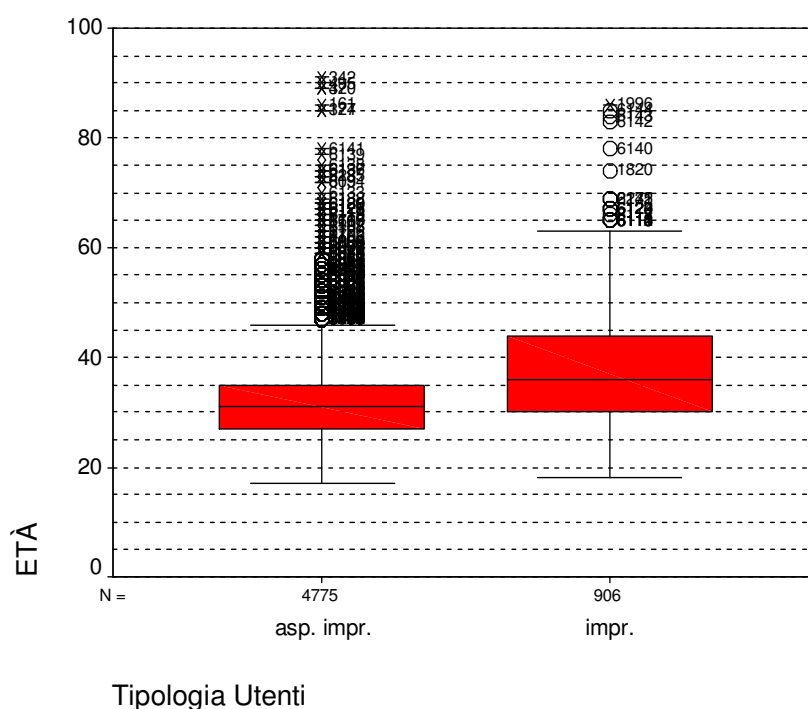
Quasi 8 persone su 10 non hanno in corso un'attività economica in proprio (Partita Iva, PMI, Cooperativa, Associazioni<sup>131</sup> ecc.). Questo dato acquisisce ulteriore

<sup>130</sup> Caratterizzato spesso dal costume di ereditare la piccola attività del genitore, sia essa commerciale o meno.

<sup>131</sup> La cooperativa e le associazioni, pur essendo una forma giuridica che afferisce al Terzo Settore, è spesso una forma di auto-impiego, soprattutto quando si tratta di servizi alle persone (*care, wellness* ecc.) e alle aziende (i.e. giardinaggio).

importanza, soprattutto se rapportato con l'età dei fruitori, che è molto bassa. Infatti dall'analisi per scatole si vede chiaramente che i valori interquartili – innanzitutto le mediane – sono molto più bassi fra gli «aspiranti imprenditori» piuttosto che fra le persone che già hanno «intrapreso» in passato.

**Fig. 10 Analisi per boxplot: età degli “aspiranti imprenditori” e “imprenditori”**



Fonte: BIC Lazio e Impresa&Sviluppo, 2004-2006, analisi propria (N=5681)

Si vede con chiarezza che essendo l'età mediana intorno ai 30 anni, probabilmente molte persone non hanno un'esperienza sufficiente a garantire un'effettiva realizzazione di un'attività in proprio (per capitale sociale ed economico, ad esempio) da poter sfruttare in un'esperienza di lavoro autonomo. Se per molti lavori relativi al commercio, ad esempio, pochi anni di gavetta potrebbero anche essere sufficienti, è indubbio che rimanga l'ipotesi che esistano molti giovani che cercano di crearsi il primo lavoro – o un'occupazione diversa da quella che si ha, che potrebbe essere precaria – in questo modo.



Altro dato interessante appare essere quello relativo alla forma giuridica che si intende intraprendere. Di tutte le forme giuridiche possibili (dalla SAS alla SpA) circa la metà delle persone indica la ditta individuale come forma elettiva. Assumendo che questa forma squisitamente individuale possa essere *proxy* in qualche modo di carenza di capitale sociale e immaturità – ma anche più cauta – verso una soluzione lavoristica così impegnativa e rischiosa, si può vedere che essa è – fatte le dovute proporzioni – sensibilmente più ricorrente fra gli «aspiranti» imprenditori piuttosto che fra coloro che hanno già un’attività in proprio.

**Tav. 23 Fruitori del BicLazio nella Provincia di Roma per forma giuridica prospettata della nuova attività in fieri e tipologia di utente, valori assoluti e percentuali di colonna**

Forma giuridica		Tipo utente		Totale
		aspi impr.	impre.	
Ditta Individuale	v.a.	1678	374	2052
	%	55,8	45,4	53,6
Altre forme	v.a.	1330	449	1779
	%	44,2	54,6	46,4
Totale	v.a.	3008	823	3831
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: BIC Lazio, analisi propria (N=3831)

La richiesta di servizi per l’(auto-)impiego offre dei cenni – anche se non in modo incontrovertibile – che i giovani lavoratori romani<sup>132</sup> hanno difficoltà ad offrire la propria forza lavoro in modo soddisfacente, dovendo ripiegare verso forme di auto-imprenditorialità forse in modo *forzoso* e indotto, ovvero accedendovi come ultimo rimedio, in assenza di lavori più stabili e sicuri. In questo modo è plausibile che si espongano maggiormente a rischi, ad esempio, di *burn-out*, o di incapacità di gestire un eventuale fallimento (Sennett, 2006), posto che un’attività venga mai effettivamente intrapresa e non ci si fermi a fasi di informazione e orientamento<sup>133</sup>.

<sup>132</sup> In questo caso non si intendono i residenti, quanto i cittadini che usufruiscono di un servizio che può essere erogato anche a persone domiciliate a Roma. I servizi di informazione e orientamento infatti possono essere erogati senza i vincoli di residenza che di norma sono presenti nelle politiche di auto-impiego.

<sup>133</sup> Si ricorda che la registrazione di un utente riguarda nel caso del BicLazio la presentazione di una domanda, mentre nel caso di Impresa&Sviluppo almeno la fase di informazione.

Una statistica che riguardi sempre la differenza fra persone già esperte del lavoro autonomo e della micro-imprenditoria e chi invece non lo è, può essere quella relativa alla differenza di genere. Sono infatti le donne a essere – anche in proporzione – più presenti fra gli «aspiranti imprenditori», a dimostrazione di una maggiore vulnerabilità potenziale nel momento di una apertura effettiva di una nuova attività.

**Tav. 24 Tipologia di potenziale beneficiario (già imprenditore o nuovo «aspirante» imprenditore) per sesso, valori assoluti e percentuali di colonna**

Sesso		tipo utente		Total
		aspi impr.	impre.	
Maschio	v.a.	1417	450	1867
	%	47,1	54,7	48,7
Femmina	v.a.	1591	373	1964
	%	52,9	45,3	51,3
Totale	v.a.	3008	823	3831
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Bic Lazio, somma di gennaio 2004 a luglio 2006 (N=3831)

Il fenomeno dell'utilizzo delle leggi a favore del lavoro in proprio riguarda soprattutto i percorsi di entrata nel mercato del lavoro, piuttosto che un affrancamento da forme dipendenti verso forme più auto-dirette e autonome, che invece risulterebbero essere o forme di rientrata nel mercato del lavoro (soprattutto per le donne dopo una gravidanza), oppure scelte di vita effettivamente compiute per elezione<sup>134</sup>. A questo riguardo i dati sembrano poter portare alla luce dei segnali che vanno nella direzione del cambiamento del lavoro come *autonomo e privo di garanzie* (si potrebbe usare la parola *precariato* se non fosse già sovraccarica di connotazioni a volte sensibilmente diversi) che trova espressione nelle varie forme contrattuali “flessibili” (co.co.pro. e co.co.co., P.I., associazioni in partecipazione, e altre).

Se si osserva la distribuzione per classi di età e per genere si vede che nelle fasce più adulte le donne sono in leggera maggioranza, probabilmente perchè si tratta di persone che vogliono rientrare nel mercato del lavoro.

<sup>134</sup> In questo caso la scelta potrebbe essere dettata da un *need for achievement* prettamente strumentale (il successo) o anche espressivo (la libertà e l'autonomia). In questa sede non è possibile approfondire l'argomento.

**Tav. 25 Età dei potenziali beneficiari di incentivi agli *start-up* per classi di età e per sesso, valori assoluti e percentuali di colonna**

Età		maschi	femmine	Totale
18<24	v.a.	352	291	643
	%	18,9	14,8	16,8
25<29	v.a.	476	474	950
	%	25,5	24,2	24,8
30<34	v.a.	417	453	870
	%	22,3	23,1	22,7
35<39	v.a.	239	286	525
	%	12,8	14,6	13,7
40+	v.a.	382	456	838
	%	20,5	23,3	21,9
Totale	v.a.	1866	1960	3826
	%	100,0	100,0	100,0

Fonte: Bic Lazio, somma di gennaio 2004 a luglio 2006 (N=3826)

Il dato più significativo però rimane la percentuale molto alta di giovani, dal momento che fino a 34 anni si cumulano quasi i due terzi (64,3%) dell'universo<sup>135</sup> preso in considerazione.

L'analisi del settore produttivo scelto permette di comprendere ulteriori caratteristiche del target di queste politiche di incentivazione agli *start-up* collegate a una precedente fase di informazione e orientamento specificamente dedicate. La condizione di pseudo-autonomia può essere una chiave di lettura interessante anche se si è d'altro canto lontani dall'idealtipo del lavoro autonomo di seconda generazione (Bologna, Fumagalli, 1997). Si è di fronte più probabilmente ad altre forme riscontrate al fine di risparmiare sul costo del lavoro (Ires-Nidil, 2005) o a percorsi lavorativi (comunque del tutto diversi da quelli *verticali*, tipici del secolo scorso). Infatti la maggioranza delle scelte imprenditoriali per settore non vanno assolutamente a collocarsi come servizi alle imprese (ricadono in questa casistica solo poco più di un *business plan* su 10), quanto piuttosto nel più tradizionale commercio.

Anzi, come si legge chiaramente dalla tabella 6, oltre al commercio si progettano più spesso i servizi alla persona che, come noto, possono subire più facilmente della cosiddetta «malattia dei costi» (Paci, 2005).

<sup>135</sup> I dati amministrativi analizzati, infatti, non rappresentano un'estrazione di casi, ma la totalità delle fruizioni registrate nel periodo di tempo indicato, almeno per quanto riguarda l'agenzia presa in considerazione. Chiaramente a livello territoriale il numero non può che essere superiore vista la vastità di attori presenti nel territorio e brevemente richiamata dianzi.

**Tav. 26 Settore produttivo di elezione dei potenziali beneficiari per sesso, valori percentuali di colonna**

Settore economico	sesso		Totale
	maschio	femmina	
Prod. beni – industria	1,6	0,8	1,2
Prod. beni - artigianato	13,8	11,2	12,5
Serv. alle imprese	17,0	10,2	13,5
Serv. culturali e di informazione	2,5	2,3	2,4
Serv. e amb.	2,0	0,7	1,3
Serv. Turismo	5,4	5,6	5,5
Edilizia	4,0	0,6	2,2
Commercio	20,2	27,5	24,0
Som. alimenti e bevande	11,4	11,2	11,3
Agricoltura	3,2	2,1	2,6
Servizi alla persona	19,0	27,7	23,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Bic Lazio, somma di gennaio 2004 a luglio 2006 (N=3831)

A questo punto diventa interessante valutare la variabile dello stato occupazionale per verificare quale tipologia di attori del mercato del lavoro si rivolgono a una struttura come il Bic.

**Tav. 27 Stato occupazionale dei potenziali beneficiari per sesso, valori percentuali di colonna**

Occupazione	sesso		Totale
	maschio	femmina	
Inoccupati	3,9	4,2	4,1
Disoccupati	45,4	51,8	48,7
Autonomi	33,3	27,3	30,2
Parasubordinati	1,4	2,9	2,2
Dipendenti	15,1	13,1	14,1
Pensionati	0,9	0,7	0,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Bic Lazio, somma di gennaio 2004 a luglio 2006 (N=3831)

Come emerge chiaramente dalla tabella 27, la moda è rappresentata dallo stato di disoccupazione. Quasi influente è l'apporto di figure come i pensionati e gli inoccupati, come a dire che non vi è un effetto sostanziale e rimarchevole a favore dell'innalzamento dei tassi di attività, ma semmai di quelli di occupazione. Non è da trascurare il target dei lavoratori che già si dichiarano autonomi, mentre i dipendenti che intendono cambiare forma contrattuale (da standard ad autonoma appunto) si collocano intorno a 1, 1,5 su 10. Lo stato occupazionale per età (cfr. Tav. 28) mostra tuttavia che gli inattivi sono fondamentalmente i giovanissimi fino ai 24 anni, mentre – fatto interessante – i disoccupati sono in prevalenza gli utenti fra i 25 e il 29 anni, a dimostrazione del fatto che vi è una parte di persone in cerca probabilmente di una

(prima) collocazione e che si dimostrano interessate a questa prospettiva di lavoro autonomo già in giovane età. Per certi versi è quasi come una sorta di entrata alternativa nel mercato del lavoro. Non a caso la quota di disoccupati decresce con l'età, e viceversa aumenta con l'età la quota di lavoratori già autonomi.

**Tav. 28 Fruitori del BicLazio della Provincia di Roma per stato occupazionale ed età, valori percentuali di colonna**

Età (classi)	Inoccupati	Disoccupati	Autonomi	Parasubordinati	Dipendenti	Totale
Da 18 a 24	58,1	22,3	6,7	7,3	10,2	16,8
Da 25 a 29	18,7	31,6	16,4	24,4	22,4	24,8
Da 30 a 34	14,2	23,1	22,0	36,6	24,7	22,7
Da 35 a 39	4,5	11,0	17,8	13,4	17,8	13,7
40 e oltre	4,5	12,1	37,1	18,3	24,9	21,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Bic Lazio, somma di gennaio 2004 a luglio 2006 (N=3831)

Un'ultima analisi interessante può essere svolta creando delle variabili *dummy* per minimizzare le celle negli incroci. Si è suddiviso fra over 35 o più giovani, tipologia di utente rispetto all'esperienza autonoma («aspiranti imprenditori» e «imprenditori»), e tipologia di settore di elezione (di prima o seconda generazione<sup>136</sup>) per ottenere una tabella a tripla entrata di facile lettura. Così facendo si nota che non esiste un chiaro effetto di tipologia di utente (già imprenditore o aspirante imprenditore) rispetto alla tipologia di idea imprenditoriale portata avanti ravvisabile in questo *dataset* amministrativo. Piuttosto si può affermare che è particolarmente sensibile e stabile un effetto età: sia fra le persone che scelgono un lavoro autonomo di prima generazione che fra coloro che invece optano per forme definibili di seconda generazione è costante una preponderanza di aspiranti imprenditori fra i più giovani e viceversa quote più alte di persone più adulte fra coloro che già conoscono il lavoro autonomo e l'auto-imprenditoria.

<sup>136</sup> Non è del tutto semplice suddividere nettamente fra lavoro autonomo di prima e seconda generazione e che un più coerente *split* dovrebbe tenere conto anche delle originalità dei piani di impresa presenti in ogni settore. Ad ogni modo qui la scelta è stata fatta nel modo più verosimile dal momento che il commercio, ad esempio, può esprimere forme molto innovative di marketing ed essere sostanzialmente diverso dal tradizionale esercizio, non solo da un punto di vista delle merci e dei servizi, ma anche per la creatività con la quale si immagina un'attività originale. Di seguito si riportano le ricodifiche. Lavoro autonomo di prima generazione: beni industriali e artigianali, edilizia, commercio, somministrazione di alimenti e bevande, agricoltura; di seconda generazione: servizi alle imprese, per la cultura e le Ict, servizi per il turismo, per l'ambiente, e servizi alla persona.

**Tav. 29 Fruttori per età (under 34 e over 35), per tipologia di utente e per tipologia di lavoratore autonomo (di prima o seconda generazione), valori percentuali di colonna**

Tipologia di lavoratore autonomo	Età	tipo utente		Totale
		aspi impr.	impre.	
Prima generazione	<34	72,9	47,3	66,7
	35+	27,1	52,7	33,3
	Tot	100,00	100,0	100,0
Seconda generazione	<34	66,0	42,8	61,6
	35+	34,0	57,2	38,4
	Tot	100,0	100,0	100,0

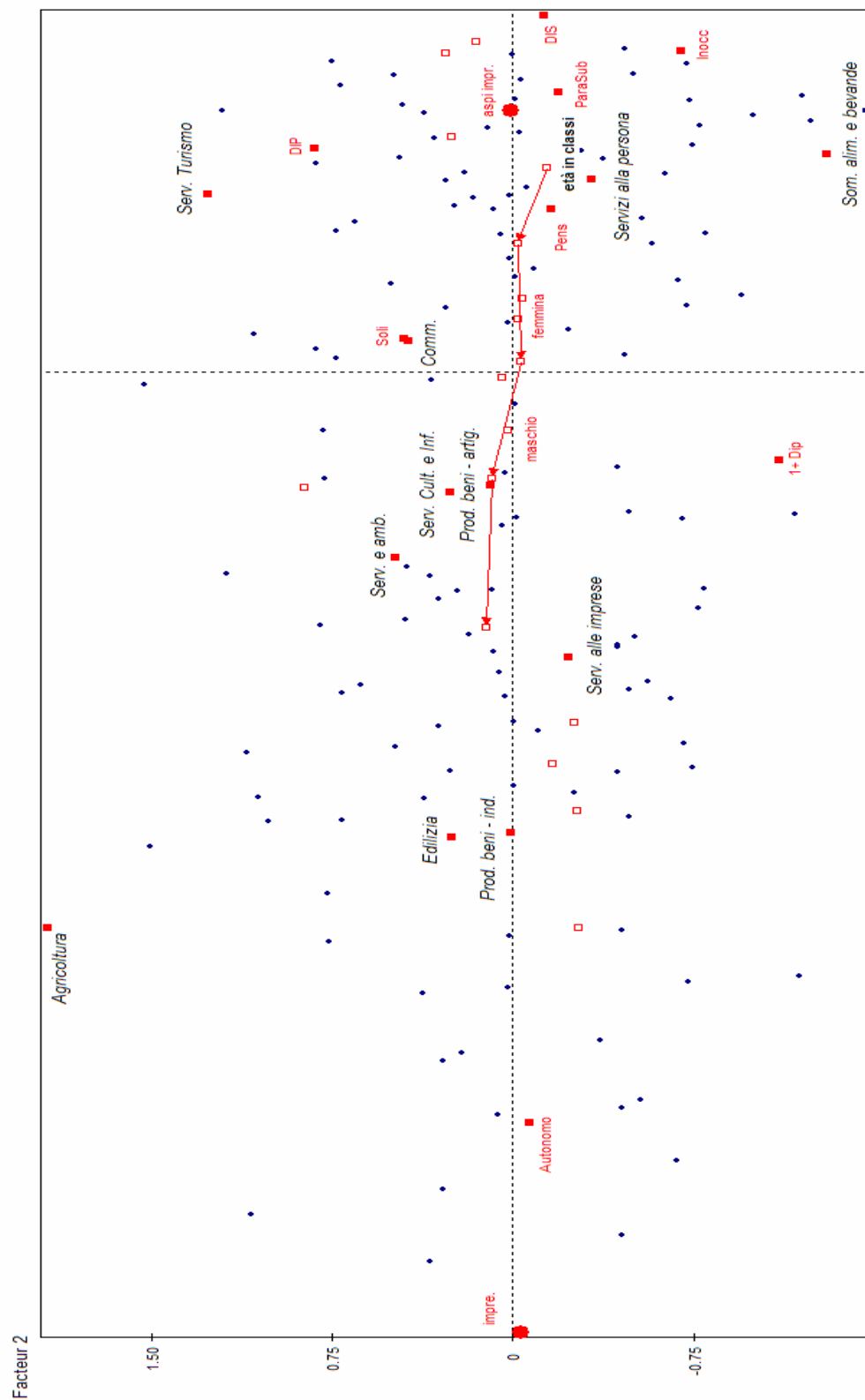
Fonte: Bic Lazio, somma di gennaio 2004 a luglio 2006 (N=3831)

È evidente che un'analisi più approfondita potrebbe prendere in considerazione ulteriori variabili, tuttavia questi pochi caratteri possono mettere in luce qualche informazione in più su un fenomeno controverso che impatta tanto sul mercato del lavoro, che sulle politiche di attivazione, che sui servizi necessari per far funzionare le politiche, ovvero la *governance* locale.

Un'analisi per corrispondenze multiple mostra più sintenticamente quale struttura latente può celarsi. Nell'analisi si sono poste come variabili categoriali attive: la tipologia di utente (2 modalità); una variabile di dimensione dell'attività da intraprendere (se da soli, quindi con nessun dipendente previsto; o se con uno i più dipendenti); lo stato occupazionale; il settore produttivo da intraprendere (11 modalità). Come variabili illustrative si sono messe: il genere; l'età in classi; e la forma giuridica. L'analisi di questi output, differente da una tradizionale analisi che ha come casi gli intervistati di una *survey*<sup>137</sup>, mostra appunto che solamente il primo fattore riesce a spiegare una quantità di varianza apprezzabile, posizionando lo *scree-test* già fra il primo e il secondo fattore.

<sup>137</sup> Un'indagine *survey* con questionario genera molte più variabili di interesse per il ricercatore. In questo caso invece casi nella proiezione a due dimensioni tendono ad accavallarsi.

**Fig. 10** Proiezione degli utenti e delle modalità delle variabili nei primi due assi fattoriali



Fonte: Elaborazione su dati amministrativi di fonte BicLazio

Dai dati, di cui si mostra un grafico, si legge chiaramente che il primo fattore mostra sull'asse negativo le persone più esperte, mentre su quello positivo vanno a collocarsi i più giovani e chi ha uno stato occupazionale che non è riconducibile all'esperienza del lavoro in proprio (gli stessi parasubordinati in genere sono dei dipendenti mascherati); più debole l'indicazione del genere che pone comunque le donne in una posizione di maggiore inesperienza nei confronti del lavoro autonomo sussidiato.

Nonostante questa ultima analisi sia più indicativa che esplicativa, sembra di poter giungere alla conclusione che molte delle persone che si rivolgono agli sportelli adibiti alla ricezione di domande di finanziamento per un lavoro in proprio o per la piccola imprenditoria sono inesperte (non hanno mai intrapreso), e che l'inesperienza tenda ad associarsi a una generica condizione di minori possibilità e *chance* nel riuscire a intraprendere con successo un'attività in proprio.

### 5.7 Conclusioni

Si è cercato di dimostrare che le politiche attive del lavoro in materia di creazione di nuove imprese non è semplice in termini di *governance locale*, e che appare ancora poco abituale un'analisi dei target di questa politica, che pure è fondamentale in termini di *efficacia* perché la comprensione dei target è un passo che sta a monte rispetto ad analisi riferite, ad esempio, al tasso di mortalità delle neo-imprese.

Dal punto di vista della *governance* volendo fare un bilancio dell'apporto di un singolo progetto che fra gli altri ha cercato di proporre un approccio diverso in termini di gestione dei servizi per l'impiego, non si può non notare tuttavia che il bilancio va letto in chiaroscuro. Infatti in questo contesto sinteticamente descritto, appare importante il ruolo di enti che possano essere di complemento con quanto svolgono i Centri per l'Impiego. Alcune esperienze possono essere utili in termini di *governance* se e nella misura in cui svolgono in modo flessibile e operativo un ruolo di raccordo con gli *stakeholder*, siano essi attori non istituzionali, o soprattutto istituzionali. In questo modo si possono instaurare rapporti che tendono nella prassi a manifestarsi come *a somma zero*, piuttosto che con logiche *win-win* come invece si è



cercato nel caso specifico di Impresa&Sviluppo. Nella prassi vengono meno i vantaggi potenziali della collaborazione (Fedele, Moini, 2006); nel caso della *governance* proposta dal XV Dipartimento del Comune di Roma si è cercato, senza riuscirci completamente, di costruire una rete di attori, soprattutto istituzionali. Tuttavia è alla prova dei fatti la *governance* permane a un livello problematico dal momento che le iniziative che dovrebbero svolgere un ruolo di cerniera sono vincolate spesso alla durata di un progetto europeo o all'iniziativa di assessorati la cui continuità nel tempo può essere soggetta a dinamiche di *spoil system* e non essere colte da chi vi succede. In altre parole ciò che ha costruito una parte può non essere di interesse per la parte che vi succede, fosse anche dello stesso colore politico. La stessa azione che avrebbe dovuto far perno sulla sottoscrizione di protocolli di intesa – al momento in cui si rivedono le bozze nel 2008 a elezioni amministrative avvenute – non sono state firmate in tempo dalle persone competenti che si erano prese l'impegno di «creare le reti».

Il risultato quindi di ben quattro edizioni del progetto Impresa&Sviluppo è in qualche modo dimidiato. Si è lasciato come *impatto*<sup>138</sup> (Rossi, Freeman 1993) solo l'azione relativa agli utenti-cittadini effettivamente coinvolti, azione che peraltro va a sommarsi all'azione costante e ordinaria delle agenzie dedicate.

Quindi dei due obiettivi principali di cui l'esperienza di Impresa&Sviluppo intendeva farsi carico (promuovere la diffusione e la conoscenza degli incentivi all'auto-impiego da una parte, e la costruzione di reti di attori istituzionali dall'altra) si può dire che abbia avuto sicuramente un seguito effettivo solo la prima. Se gli esiti della politica del secondo obiettivo sono mancati, è pur vero che gli impatti del primo obiettivo di fatto hanno avuto comunque una valenza di *governance*, andando a inserirsi sì come ennesimo attore, però come attore che serviva di raccordo per gli altri: ciò sia dal punto di vista dell'utente-cittadino, per il quale Impresa&Sviluppo si caratterizzava come un servizio di *primo livello*; che dal punto di vista degli altri attori dei servizi per l'impiego a cui venivano indirizzati gli utenti rispettando criteri di competenze specifiche. Si è cercato in questo modo di incentivare – anche se non è semplice creare fiducia in contesti così frammentati – dinamiche di reciproco interesse, anche quando si tratta di governare politiche che hanno una durata limitata

---

<sup>138</sup> Per una rassegna più tagliata sulla valutazione delle politiche attive del lavoro a livello applicato e non solamente manualistico si rimanda a Dar e Tzannatos (1999).

e raggi d'azione che possono (pericolosamente per l'efficacia e l'efficienza delle politiche) accavallarsi. La consapevolezza da parte dei vertici dirigenziali di queste strutture (di cui si è dato un rapido cenno) lascia intravedere che la sola consapevolezza di questi problemi inerenti la *governance* non è sufficiente per risolvere pienamente il problema.

Dal punto di vista dell'*identikit* dei fruitori di questi servizi che servono a creare (o quanto meno provare a pianificare) un percorso di lavoro in proprio, l'analisi dei dati amministrativi lascia intravedere che il lavoro autonomo come progetto di vita tenderebbe a caratterizzarsi fortemente come attività *transizionale*, e non sempre opportunamente soppesata in tutte le sue conseguenze, da coloro che vi si misurano. Ad ogni modo i dati qui presenti dimostrano differenze di genere che assumono ancora più interesse se si considera che molte iniziative sono rivolte alle donne, come ad esempio l'imprenditoria femminile. Le peculiarità relative ai giovani inoltre mettono in evidenza il ruolo cruciale dell'orientamento e la necessità scientifica di approfondire alcuni aspetti valoriali e di aspettative connesse a queste politiche per il lavoro. In generale si può affermare che tale politica catalizza sostanzialmente i soggetti deboli e vulnerabili (o forse sarebbe più opportuno dire «vulnerati»), e che questi ultimi tendono a concentrarsi in settori e progetti di lavoro autonomo orientati verso settori «poveri».

## 6. L'universo dei fruitori del servizio di Capitale Donna e la somministrazione dei questionari

Come descritto nell'oggetto di indagine, lo studio degli atteggiamenti e dei valori delle donne è ricaduto in uno specifico servizio del Comune di Roma. Nonostante quindi si siano analizzati i dati sia del Bic Lazio che di Impresa&Sviluppo (sostanzialmente lo stesso equipe del XV Dipartimento del Comune di Roma), in questo capitolo si analizzeranno i fruitori di questa politica da cui sono tratti i campioni per le interviste qualitative e con questionario strutturato.

Una prima comprensione empirica del fenomeno giunge dall'analisi dell'universo di riferimento, difficilmente ricostruito nonostante la digitalizzazione, parziale, dei contatti presi con gli utenti. Oltre ai riferimenti dell'universo che servono a capire la validità del campione effettivo risultato dalla mortalità dell'invio del questionario via e-mail e per telefono, è utile in questa prima battuta verificare l'*effettivo target* di donne che si sono avvicinate spontaneamente a questo tipo di sportello.

Una pulizia dei dati nel database amministrativo di Capitale Donna ha portato a individuare questo universo a 1096 casi, a fronte di un archivio originario di 67 casi in più (pari al 6,1%) che costituivano meri doppioni che sono stati eliminati manualmente. Questi contatti comprendono sia le persone che si sono rivolte per telefono agli sportelli solamente per delle informazioni di massima, sia persone che hanno completato tutte le tappe del percorso di orientamento e consulenza del lavoro, arrivando magari alla costituzione di una realtà di lavoro autonomo. Questa ultima possibilità presuppone il passaggio anche attraverso le richieste di finanziamento che sono curate da altre agenzie, sempre diverse a seconda della legge e della misura che è stata presa in considerazione in quel caso specifico.

### 6.1 La somministrazione dei questionari strutturati

Di questi 1096 casi effettivi di contatti con la segreteria dello sportello del Comune di Roma si disponeva in 648 casi (59,1%) di un indirizzo di posta elettronica. Tutti

gli indirizzi di posta elettronica sono stati utilizzati in un primo momento per l'invio del questionario in forma elettronica. Quindi su 648 invii, si è avuto un ritorno di 167 questionari utili, vale a dire con una mortalità del 74,2% dei casi utili. Tale percentuale di casi utili ottenuti sono tuttavia sufficientemente positivi dal momento che molti indirizzi di posta elettronica sono risultati essere sbagliati o comunque non funzionanti. Circa due terzi dei casi così ottenuti sono stati frutto di un sollecito avvenuto sempre tramite posta elettronica: la mortalità senza il sollecito è stata difatti sensibilmente più alta.

Per quanto attiene i contatti telefonici si è potuto disporre su 1096 casi di 1048 casi (per una percentuale di copertura pari a 95,6) in cui era disponibile o il numero di casa o il numero di cellulare (nell'accezione *vel-vel*, e non *aut-aut*, spesso si avevano entrambi). In soltanto 36 casi su 1096 (0,4%) non si è potuto disporre né di un contatto telefonico, né di un contatto di posta elettronica, rendendo quindi questi casi del tutto irraggiungibili.

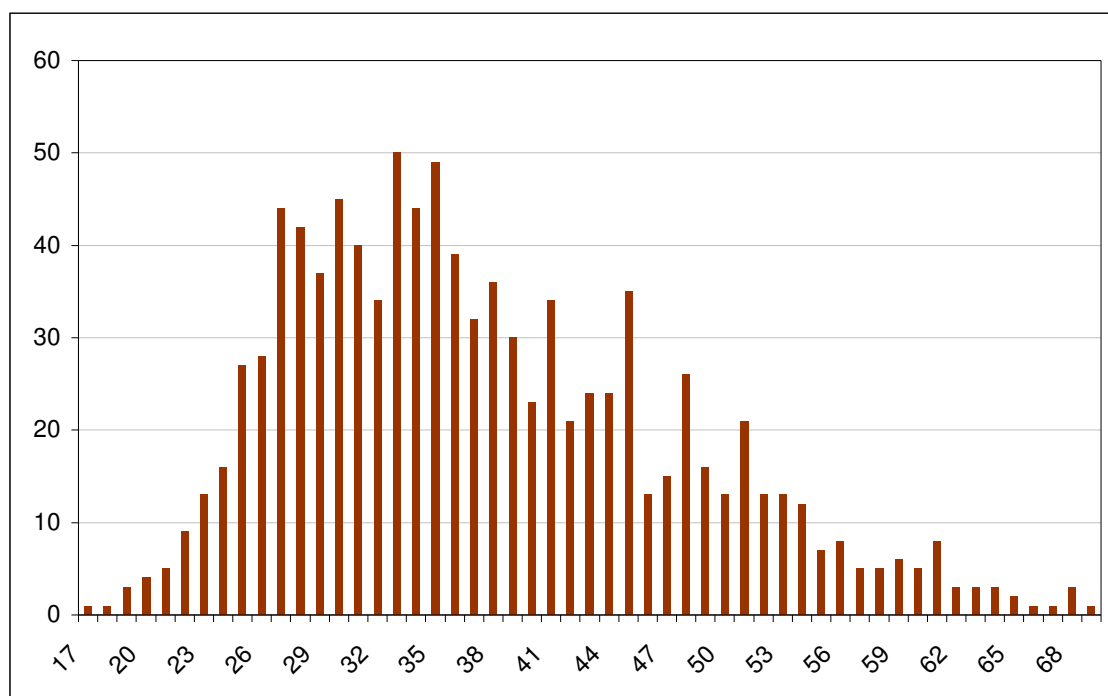
Ottenuti quindi i primi 167 casi si è passati a una fase di interviste telefoniche utilizzando il medesimo questionario, arrivando quindi alla base di dati utile di 306 casi. Nella scelta dei casi individuati dalla lista amministrativa disponibile si è cercato per quanto possibile di tenere in considerazione alcuni parametri quali l'età delle intervistate e la nazionalità, anche se è risultato non semplice arrivare a coprire i target degli utenti meno frequenti in questo universo di riferimento a causa di ovvie difficoltà linguistiche che in almeno in parte il questionario poneva nella scala Thurstone Likert-like. Tali difficoltà non si riferivano tanto al tipo di scala per come *appare* alle intervistate (per la facilità-difficoltà con la quale si era chiamati a rispondere) – anzi, tale scala viene costruita proprio a tale fine (Cannavo', 2003) – quanto per gli item e la scelta di alcuni sostantivi ed aggettivi che saranno probabilmente apparsi ottimali ai giudici e ai rispondenti “normali” in fase di test della scala, ma che alla prova di un target di rispondenti con cultura talvolta medio bassa e *al contempo* stranieri di prima generazioni arrivati in Italia in età già adulta e senza una preparazione linguistica a monte, ha prodotto delle difficoltà alle quali si è posto rimedio utilizzando dei sinonimi più semplici. Per esempio “i titoli di studio sono *orpelli* inutili” è stato spesso ridotto a “i titoli di studio sono inutili” o ancora “studiare / andare a scuola non serve” al fine di rendere l'item comprensibile.

## 6.2 La struttura dell'universo degli utenti di Capitale Donna

L'età anagrafica dell'universo in questione – disponibile in 993 casi – porta ad avere un'età media di 37,5 anni e un'età mediana di 36, con uno scarto tipo pari a 9,91. Gli altri quartili si attestano a età di 30 e 44 anni.

Dal grafico di seguito riportato si nota chiaramente che la curva che approssima la distribuzione rappresentata con gli istogrammi è sostanzialmente platicurtica, ma soprattutto la curva appare approssimare bene un'asimmetria positiva (verso destra), ovvero una presenza di modalità con frequenza più alta verso l'età più giovane.

**Fig. 11 Età anagrafica delle utenti di Capitale Donna, valori assoluti in ascissa**



Fonte: Elaborazione propria su dati Capitale Donna

Le utenti che maggiormente si sono rivolte a questo sportello sono infatti racchiuse dall'età 26-40 anni, con interessanti picchi anche successivamente ai quarant'anni.

La Provincia, o il Paese, di provenienza è invece presente in 966 casi, di cui 163 stranieri (16,9%). Per le persone nate in Italia le romane (nate nel Comune di Roma) rappresentano il 68,9% seguite da un 3,5% di persone nate in Provincia di Roma.

Un focus sulle utenti straniere è interessante perché a differenza delle statistiche disponibili sulle attività commerciali degli stranieri nel territorio romano (si vedano al proposito i Rapporti sull'Economia Roma, Comune di Roma) si evince chiaramente una sottorappresentazione dei Paesi asiatici – basti pensare al fatto che non è presente nemmeno una persona di nazionalità cinese per capire quanto siano sottorappresentate alcune nazionalità – e una presenza molto alta di donne nate in Paesi o dell'est europa (comunitarie o meno), o dell'America Latina.

**Tav. 30 Distribuzione delle utenti straniere di Capitale Donna (nate all'estero), valori assoluti per i Paesi, e percentuali e assoluti per i Continenti**

<b>Unione Europea 15 (20; 12,3%)</b>		<b>America Latina (55; 33,7%)</b>	
Austria	1	Argentina	6
Belgio	4	Bolivia	1
Finlandia	1	Brasile	8
Francia	3	Cile	1
Germania	6	Colombia	6
Grecia	1	Cuba	4
Regno Unito	1	Ecuador	8
Spagna	3	Messico	1
<b>Altro Europa (46; 28,2%)</b>		Perù	13
Albania	4	Rep.Domenicana	1
Bielorussia	1	Venezuela	6
Bulgaria	1	<b>Africa (30; 18,4%)</b>	
Moldavia	2	Algeria	1
Montenegro	1	Camerun	1
Polonia	7	Capoverde	3
Rep. Ceca	1	Ciad	1
Romania	10	Congo	2
Russia	4	Egitto	2
Slovacchia	1	Eritrea	1
Svizzera	9	Etiopia	4
Turchia	1	Kenya	3
Ucraina	4	Marocco	1
<b>Asia (12; 7,4%)</b>		Nigeria	4
Bangladesh	2	Rwanda	1
Filippine	4	Somalia	2
India	3	Togo	1
Kazakistan	2	Tunisia	3
Sri Lanka	1		
<b>Totale</b>		<b>163</b>	

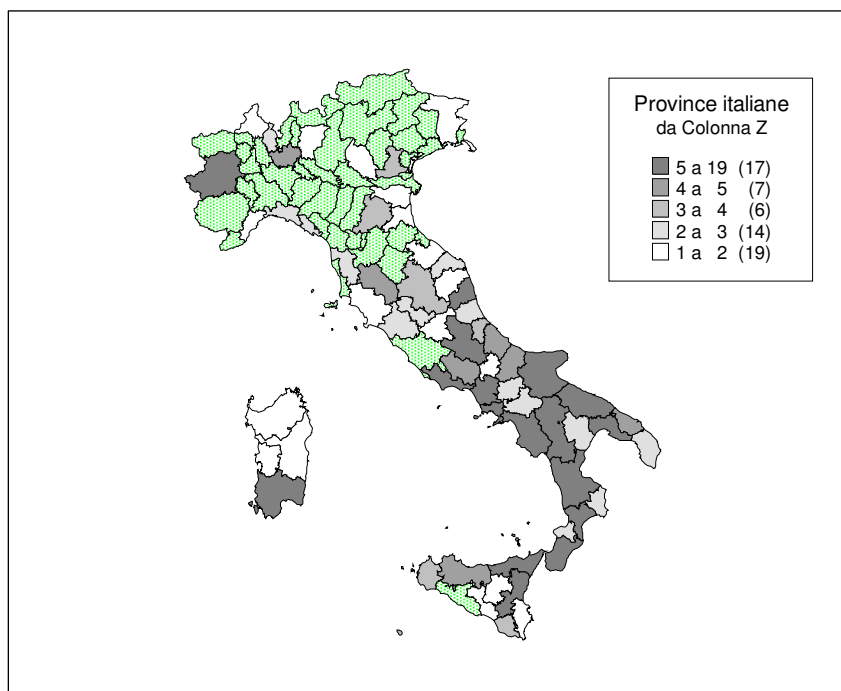
Fonte: Elaborazione propria su dati Capitale Donna

In altre parole attraverso questa statistica descrittiva è possibile suffragare la tesi secondo cui il lavoro autonomo e la piccola imprenditoria sussidiata tende a captare come target della *policy* un pubblico che non è di per sé particolarmente pro-attivo nei confronti delle attività commerciali, delle attività con rischio imprenditoriale e in genere di *self-employment* (Dota, 2007; Li, 2001; van Tubergen, 2005). Piuttosto sembra qui emergere il sospetto che le persone intercettate da questa politica di incentivi agli *start-up* e di orientamento volto a rendere tale politica più efficace ed efficiente siano persone che hanno una cultura del welfare, come si cercherà di dimostrare, come occasione di *sussidio da ricevere*. Quindi l'esperienza di Capitale Donna palesa un quadro nel quale le persone che per cultura e tradizione tendono effettivamente a far da sé (si pensi alla comunità cinese) non vengono coinvolte come *target* della politica (Rossi, Freeman 1993), mentre ne vengono intercettate altre che forse senza la politica in questione rimarrebbero – considerato anche che si sta parlando di lavoro femminile spesso attribuibile al piccolo commercio, all'artigianato e ai servizi alla persona – nell'economia informale o nel lavoro nero, ovvero in forme occupazionali marginali e solo in parte assimilabili a un'esperienza di lavoro che può essere definito autonomo. Emerge quindi con maggiore forza la necessità euristica, relativa a un'analisi valutativa delle politiche pubbliche, di capire se e in che misura tali persone abbiano bisogno dei servizi supplementari erogati da Capitale Donna (soprattutto l'orientamento al lavoro autonomo) e in che misura sia presente un *achievement motivation* in queste persone.

Per quanto attiene invece le utenti italiane (nate in Italia), posto che la maggior parte provengono dal contesto romano, emerge che su 222 casi di italiane non romane, il 70% proviene dal Sud d'Italia. Tale squilibrio tuttavia appare sostanzialmente in linea con i normali flussi migratori interni. Equivalenti le persone provenienti dal Centro o dal Nord (rispettivamente 36 e 31 casi).

Il cartogramma sotto rappresentato indica eloquentemente la quasi totale assenza di molte Province del Nord e la forte rappresentazione di quasi tutte le Province meridionali.

**Fig. 12 Cartogramma delle utenti di Capitale Donna nate in Italia (in verde le Province senza casi; Provincia di Roma esclusa)**



Fonte: Elaborazione propria su dati Capitale Donna



## 7. L'analisi delle interviste qualitative alle utenti del servizio di orientamento al lavoro autonomo

In questo capitolo vengono riportate le considerazioni che si sono tratte da più di 30<sup>139</sup> interviste in profondità che hanno preceduto la formulazione del questionario e la relativa somministrazione dello stesso a un campione di oltre il 50% delle utenti del servizio. L'analisi delle interviste svolte col metodo delle storie di vita applicate al proprio percorso occupazionale che le avrebbero portate a proporsi come lavoratrici autonome, ha avuto lo scopo di verificare le ipotesi di lavoro in funzione dell'elaborazione di un questionario maggiormente tagliato sulle utenti. La scelta delle 32 idee imprenditoriali (quindi le persone fisiche intervistate sono di più, anche se non si è sempre intervistato la totalità dei soci della società costituenda) è stata fatta seguendo una logica di inclusione di tutte le fasce di età e cercando di equidistribuire rispetto all'universo, di cui si conoscevano le caratteristiche di massima, la quota di straniere e la tipologia di idea (spesse volte servizi per l'infanzia o commercio, e molte altre volte idee difficilmente classificabili, ma comunque generalmente servizi alla persona<sup>140</sup>) che apparivano essere i caratteri più importanti. Le aree nelle quali viene suddiviso il capitolo rispecchiano, sostanzialmente, le aree tematiche della traccia di intervista. Si è cercato nei limiti del possibile di citare testualmente le risposte. Tuttavia l'analisi dei dati, condotta attraverso il metodo *ground theory*, ha portato all'emersione di punti focali prima ritenuti marginali e al conseguente ridimensionamento di altre invece sovrastimate nella loro influenza.

### 7.1 L'idea imprenditoriale fra marketing e attività elettiva

---

<sup>139</sup> In totale sono state prese in considerazione 32 idee imprenditoriali. Di alcune delle idee imprenditoriali che erano portate avanti da più persone si sono intervistate due o più future soce.

<sup>140</sup> Per un elenco dettagliato delle idee proposte, si rimanda alle appendici.

Una sintesi di quanto viene raccolto da queste interviste in merito all'idea specifica che le utenti stanno presentando – che di norma ha catturato la maggior parte dell'intervista in termini di tempo – può essere riassunta come una sorta di pendolo fra le esigenze di marketing e pianificazione di cui tutte le utenti, chi più chi meno, dimostrano di avere presente, e dall'altra la proposta di servizi che quasi sempre hanno un qualcosa di originale e strettamente legato alla sfera della propria *autorealizzazione personale*. Lungo questo *continuum* infatti che rispecchia il difficile incontro fra lavoro autonomo e donne (Alteri, Ferrucci, Dota, 2008) si potrebbero individuare le idee imprenditoriali, pur nella consapevolezza che i due poli non sono vicendevolmente escludentesi e che comunque la presenza di attività elettive è dominante.

Se si volesse fare una statistica dei progetti presentati al primo incontro (che possono essere sensibilmente diversi da quelli poi effettivamente proposti al vaglio dei valutatori che daranno o meno dei sussidi finanziari), probabilmente sarebbe l'asilo nido (o varianti, come qui si riporta col caso del Laboratorio Didattico per bambini) ad essere la moda. La genesi della propria idea imprenditoriale di asilo nido spesso è frutto di un percorso individuale di scoperta di bisogni latenti presenti nella società intesa come territorio in cui si vive. Il caso degli asili nido è il più indicativo perché coniuga da una parte la domanda inevasa di servizi per l'infanzia a cui gli asili comunali (e non) fanno fatica ad arginare (esperienza e analisi *oggettiva*), dall'altra è espressione dell'esperienza della necessità di averne uno a portata di mano allorquando si diventa mamme (esperienza *soggettiva*, il proprio vissuto). Infatti il problema della conciliazione in queste persone diventa spesso una considerazione del tipo «nel vincolo, l'opportunità». La volontà di trasformare la propria necessità dei servizi alla persona o per l'infanzia in un'esperienza prima negativa e poi un possibile progetto nel quale auto-impiegarsi, ha chiaramente una connotazione molto particolare, nella quale valgono senza dubbio anche le considerazioni di Baumol (Paci, 2005) circa la *malattia dei costi*. Valgono altresì tutte le considerazioni del filone di ricerca che prende in considerazione l'arretramento finanziario e culturale dello Stato a favore di enti locali e Terzo Settore estensivamente inteso (Burgalassi, 2008; Lavanco, Pisciotto, 2007; Pesenti, 2005).

Molto simile a questa accezione è il caso di un'idea che consisterebbe nell'aprire un parco divertimenti per bambini che nasce proprio dalla constatazione che nella zona di residenza delle proponenti (quartiere Appio) vi è un deficit di servizi e zone verdi per far svagare i bambini:

*“Abbiamo individuato la zona, che è verde e vi è il parcheggio. Abbiamo tutte quante bambini e conosciamo tante famiglie come noi... noi non conosciamo [il settore] e non veniamo da giostrieri. [...] Abbiamo visto il successo che hanno avuto cose analoghe in altre zone. Tuttavia l'affitto sarebbe una somma importante [circa 10.000€ al mese], quindi se non abbiamo la disponibilità di avere un capitale subito è difficile far partire il progetto.”* [24, 25 e 26 anni, diplomate, con figli, idea di giostre per bambini]

Come si vedrà anche oltre, questo progetto di giostre per bambini quindi si dimostra piuttosto difficile, soprattutto secondo il punto di vista di chi propone secondo il quale il sussidio pubblico potrebbe/dovrebbe in qualche modo facilitarle *in quanto* opera di carattere pro-sociale. Invece, ovviamente, l'affitto di locali e terreni segue logiche di mercato:

*“Non è che è facile ottenere in affitto delle cose dai preti, poi a noi serve una parte.” “Ma noi attraverso il Comune, il Municipio...” “Ma quello è il clero, è diverso! Non c'entra niente né lo Stato, né l'Europa... Dipende dal buon cuore loro. Se vedono che l'iniziativa è per i bambini...”* [24, 25 e 26 anni, diplomate, con figli, idea di giostre per bambini]

Non bisogna tuttavia ritenere che tutte le attività potenzialmente utili nel sociale vengano scelte per il solo fatto di avere una potenziale domanda da soddisfare. Di norma, come si è detto, prevalgono servizi per i bambini, ma mai si è verificato il caso di donne che volessero impegnarsi, ad esempio, nella cura di persone anziane. Anzi, capita facilmente che delle donne, soprattutto straniere, vogliano smettere di accudire persone anziane per fare qualcosa che non sia tanto migliore in quanto a gratificazioni perché in genere queste persone sono gratificate dalla cura verso le persone anziane. Piuttosto sono alla ricerca di lavori meno stressanti e più leggeri, anche in termini cognitivi. Anche in questo senso l'attività scelta appare essere una scelta prevalentemente *elettiva* anche se vincolata alle proprie aspettative realistiche.

Una di queste donne provenienti dall’America Latina ha pensato un progetto consiste nel mettere in piedi un’attività di *import* di oggetti tipici dell’Ecuador, soprattutto capi di abbigliamento della lana tipica del suo Paese di origine che vanta proprietà particolari:

*“Ho venduto oggetti da Quito alle amiche italiane. In passato ho venduto XXXX [nota azienda di prodotti per la casa e il corpo che si effettua a domicilio], ma adesso vendo queste cose. Ho fatto 2000€ di acquisti tramite le Poste e poi ho rivenduto tutto.”* [41 anni, sola con figlia, straniera, commercio].

Da notare che questa attività al momento è illegale e a nero, in quanto l’importazione risulta essere per motivi personali, mentre la rivendita è totalmente un giro a nero. Infatti l’utente manifesta una scarsa conoscenza delle più basilari leggi in materia. Non a caso dichiara che l’amica che dovrebbe diventare socia *“si vergogna un po’ a vendere questi capi [...] vedo però che la mia amica è titubante, non ci crede molto [in questo progetto]”*, mentre lei invece rivendica una sorta di maggiore imprenditività e propensione a svolgere un’attività nuova e con una componente di rischio: *“Io invece non mi vergogno, mi porto anche la bambina con me [di 6 anni] quando faccio il giro delle conoscenti che ho nel quartiere dove abito a Roma.”*

Questo caso è del tutto speculare a quello di un’altra donna di mezza età dell’America Latina che vorrebbe smettere di fare assistenza ad anziani per aprire una ristorazione veloce in *franchising* ancora poco nota in Italia perché basata su cibo vegetariano.

Il marketing del territorio quindi viene vissuto a ritroso: si conoscono dei problemi e successivamente si pensa di fare un’attività in proprio anziché pensare un bene o un servizio e successivamente studiare un piano di marketing. Infatti vi sono più di una situazione in cui l’attività che si vuole intraprendere nasce contestualmente alla constatazione di alcune carenze nel proprio vissuto quotidiano e dalla conoscenza di due o più persone che hanno vissuto lo stesso problema:

*“Abbiamo pensato anche ad una location che fosse situata su zone poco servite, magari come quella vicine a casa nostra”* [31 anni entrambe, istruzione terziaria, sposate con figli, asilo nido]

Infatti tipicamente la conoscenza fra le persone che stanno per diventare socie avviene all'asilo dove porta(va)no i figli, o per conoscenze ancora di più lunga data. Tale forma di primo contatto fra potenziali future socie è anche emblematico di uno dei motivi fondamentali che portano le donne a mettersi in proprio. Taniguchi (2002) dimostrava infatti che le donne diventano lavoratrici autonome se hanno come condizione quasi necessitante già avuto diverse esperienze di lavoro (di qualsiasi tipo) e che si trovano, magari dopo una pausa dovuta alla cura di figli piccoli, a rientrare nel mercato del lavoro e tentato questa strada come valida alternativa. In questo caso non vi sarebbe un legame forte fra necessità di reimpiego e lavoro autonomo, quanto fra avere un curriculum e ritrovare un'occupazione. Ad esempio due donne, con titolo di studio universitario, vorrebbero aprire una ludoteca nel Municipio XVI poiché, sostengono, al momento non hanno un lavoro e hanno riscontrato una carenza di strutture e servizi di questo tipo nel momento in cui hanno avuto dei bambini piccoli, che sono andati appunto nello stesso asilo nido. L'idea in sé non è ancora ben delineata nei suoi aspetti organizzativi e di erogazione concreta del servizio, dal momento che vi è ancora incertezza circa la tipologia di servizio di *care* sostitutivo della famiglia da offrire. La stessa indecisione sull'orario nel quale svolgere il servizio per i bambini – se serale, mattutino, o sostitutivo dell'asilo nido o del tradizionale *baby-sitter* – dimostra che al momento dell'inizio della consulenza l'idea era ancora immatura da un punto di vista del marketing (“*A livello pratico che cosa possiamo offrire?*”). In altre parole ciò che è stato messo in evidenza è che si è manifestata la volontà di fare qualcosa sui temi della conciliazione perché lo si è vissuto sulla propria pelle. D'altro canto però l'intervista e il processo di orientamento dimostrano che vi è una certa mancanza di conoscenza pratica sul lavoro autonomo. Ad esempio vi è scarsa consapevolezza, come in molti altri casi, di quale forma giuridica è conveniente avvalersi, oppure quanti collaboratori/soci conviene essere. Tuttavia la conoscenza del settore in cui si vorrebbe andare ad operare è spesso volte buona, grazie alle competenze e al capitale culturale dell'intervistata che è educatrice professionale che cita, fra le altre cose, delle perplessità tecniche di un progetto europeo in essere<sup>141</sup>. Ciò – al di là dell'effettiva plausibilità delle opinioni specifiche che non costituiscono qui oggetto di analisi –

---

<sup>141</sup> Per maggiori informazioni il progetto in questione a cui l'intervistata faceva riferimento è: [www.tagesmutter-domus.it](http://www.tagesmutter-domus.it)

dimostra anche una certa capacità di vedere con criticità i progetti già sperimentali arrivando quindi a poter concepire servizi migliori, o quanto meno innovativi.

Un'altra idea di un asilo nido viene portata avanti da due persone, di cui una (l'amica della persona intervistata), disoccupata, si tira indietro quasi subito. L'utente si è informata bene sulle convenzioni che il Comune di Roma stipula per stabilire le quote per bambino degli asili nido. Questa donna è una lavoratrice dipendente a tempo indeterminato, occupazione che vorrebbe cambiare in un part-time verticale *“come sicurezza, prova e cuscinetto. Anche perché non posso essere sicura, magari apro questo nido e poi dico: «che schifo!» Non sarà così nel mio caso, però...”*. [35 anni, diploma, sposata con figli, asilo nido]. Da qui già si intravedono alcune punti fondamentali fra lavoro di origine e lavoro autonomo in progettazione che verranno successivamente ampliati.

Nell'insieme delle interviste ricadono anche due attività identiche ed emergenti: l'agenzia di *wedding planner*, ovvero un servizio di matrice anglosassone che organizza nei minimi dettagli tutto l'evento del matrimonio (o anche comunioni e altri eventi tipicamente familiari), ad esempio gestendo le forniture, i luoghi per i rinfreschi, ecc. Avendo a disposizione due idee identiche è più efficace effettuare dei confronti fra la prima coppia di utenti e la seconda idea imprenditoriale. Messe a confronto, sia per tipo di percorso curriculare che per motivazioni, risulta che le due idee sono portate avanti da persone molto diverse. Le prime due utenti che si presentano per il primo dei due casi di wedding planner hanno 27 (laureata, nubile e con occupazione a progetto) e 42 anni (diplomata, separata, prepensionata per malattia) che hanno frequentato un corso per diventare wedding planner organizzato da una nota agenzia specializzata. Esse hanno già iniziato a programmare in modo dettagliato l'attività di imminente apertura. A differenza delle altre interviste circa lo stesso progetto, nel caso di una donna di 45 anni disoccupata l'idea di fare la *wedding-planner* l'ha sentita in televisione: la sua idea appare poco strutturata e molto meno dettata da una passione originale rispetto all'altro caso analizzato affrontato in questa fase di studio in profondità. Non vi è soltanto una differenza in quanto a formazione – cioè l'aver già sostenuto o meno il corso di formazione della maggiore azienda che svolge tale servizio e forma nuove figure professionali – ma vi è anche, e soprattutto, una differenza molto marcata nel modo di approcciarsi al

lavoro in proprio, nell'affrontare i rischi, nella sicurezza in se stessi, nell'autodeterminazione e nell'aver concepito in modo autonomo e *autopoietico* una certa idea di lavoro autonomo. Questa utente del secondo progetto arriva a dire:

*“[Il wedding-planner] è una società di servizi? Che cos'è questo wedding planner? Penso che sia anche satura a Roma, non lo so [...] Non so se sarà possibile [mettere in piedi l'agenzia] e come”*  
[45 anni, diplomata, sposata con figli, idea di wedding-planner].

Oltre a questo fattore, tende a essere presente nel caso specifico anche una scarsa consapevolezza delle più elementari leve di marketing e i punti cardinali per la redazione di un buon piano di impresa, fattori questi sui quali si tornerà successivamente.

Il capitale culturale e la scelta di un ambito specifico da sole non aiutano a capire che tipo di attività si vorrebbe intraprendere, né implicano la realizzazione di un buon *business plan* di partenza. Anzi, semmai demarcano la presenza di un lavoro autonomo scelto per il fatto che si possa fare un'attività elettiva. Nella costruzione di un Centro Benessere per Linfodrenaggi, ad esempio, si hanno tutte le competenze specifiche per poter lavorare ad alto livello, però non si hanno ancora chiari i meccanismi di marketing da implementare, innanzitutto per quanto attiene il target, ma anche l'intero ordine di grandezza dell'attività:

*“Non ho scelto il target, se medio-basso o medio alto. Mi rivolgerei a entrambi. [...] Più in là dovrò assumere qualcuno, un aiutante, dopo che avrò una clientela fidelizzata”.* [48 anni, titolo terziario, centro benessere]

In alcuni casi l'idea commerciale è piuttosto ben delineata, come nel caso di un negozio di abbigliamento per ragazzi dai 14 ai 20 anni circa, stile sportivo e al contempo elegante. La *location* è individuata nelle zone di Prati Fiscali o presso la stazione della metro Baldo degli Ubaldi<sup>142</sup>, in Roma. Per la propria attività l'utente cercherebbe un posto da arredare per far sì che il negozio assuma le caratteristiche da lei desiderate. L'idea di uno specifico target e di un gusto particolare nasce comunque dalla propria esperienza di madre che comprava i vestiti per i figli

---

<sup>142</sup> Un negozio precedentemente individuato per conto proprio chiede 35000€ di buonuscita e 1150€ al mese di affitto per un locale che è di circa 35-40mq.

nell'intento di individuare dei costi accessibili e al contempo "capi di buon gusto" (si noti la sovrapposizione bourdieuiana di ceti di provenienza e target pensato):

*"A [piccolo paese dell'Italia centrale] da dove vengo c'era un negozio [probabilmente un outlet<sup>143</sup>] che aveva questa linea pulita, a basso prezzo e firmati. Ci ho lasciato un sacco di soldi, e ho visto che qui non c'è niente di simile... e quindi volevo fare questo."* [38 anni, diplomata, sposata con figli, commercio]

Sempre nel commercio, una giovane signora italiana di 24 anni con bambino e sola (separata), e senza quindi l'appoggio di un marito, vuole aprire un negozio «tutto a 0,50cent» (il vecchio «tutto a 1000 lire»), un negozio che nella sua idea dovrebbe essere fatto a forma di *tunnel* per dare un'identità innovativa a questo tipo di esercizio che offrirà oggettistica e gadget fino a un massimo di 5€.

*"Ho visto che questo tipo di negozio è l'unica cosa che va, perché l'abbigliamento non va tanto bene, calzature idem... Invece questi negozi qui sono gli unici che vedo che aprono uno dietro l'altro. Ma nessuno è carino come quello che ho in mente io. [...] Io ho sempre lavorato nel commercio, è da quando avevo 14 anni che lavoro come commessa: la mattina andavo a scuola e il pomeriggio andavo a lavorare ecc.. Ho iniziato col negozio di mia zia che quando non c'era ne facevo le veci io".* [24 anni, separata con bambino, scuola dell'obbligo, idea di commercio al dettaglio]

Anche nel caso di un'esperienza di semplice commessa nel commercio quindi l'idea viene in qualche modo arricchita di qualche particolare. In questo caso l'idea imprenditoriale nasce direttamente dalla propria esperienza pregressa e ne costituisce la "naturale" continuazione. Un elemento che può andare a favore di questa idea imprenditoriale è la conoscenza del meccanismo delle forniture – tipicamente provenienti da Napoli dove sbarcano queste tipologia di merci Made in China (Saviano 2007) – e dei finanziamenti che ne derivano. *"Io sono sicura che dopo [l'apertura e il lancio] mi andrà bene, però ho bisogno di essere aiutata a partire. Sono sicura che ho bisogno di aiuti, perché da sola [finanziariamente] non ce la posso fare, perché adesso non ho supporti, perché ho tutto solo nella mia testa"* [24

---

<sup>143</sup> Chiedendo all'utente se fosse un outlet si è capito che non ne conosceva il significato, tuttavia la descrizione corrisponde a un outlet.



anni, separata con bambino, scuola dell'obbligo, idea di commercio al dettaglio]. Tuttavia è interessante notare che la donna non vorrebbe assolutamente come sussidio finanziario un prestito agevolato, perché l'unica garanzia che potrebbe mettere sarebbe la sua casa di proprietà dove vive. L'utente dimostra apertamente durante l'intervista e i colloqui di orientamento di non voler assolutamente rischiare la propria casa per aprire questa attività:

*“E poi il problema più grande è che ItaliaLavoro non ti dà subito i soldi, ma te li dà dopo. Invece per una persona come me che non ha soldi per iniziare il problema è proprio l'inizio. [...] Per quanto sei brava e metti da parte i soldi, se guadagni circa 1000€ al mese quanto puoi mettere da parte per poi iniziare un'attività da sola? Io sono fortunata che ho una casa di proprietà, però ho anche un bambino piccolo. [...] Io di tasca mia ho 0€, solo con un prestito a tasso agevolato potrei fare qualcosa, però dipende dai tassi, e poi dipende dalle garanzie sulla mia casa, non so. Dare come garanzia la casa, è una cosa seria! Io non parto con l'idea che va male, però metti caso... la casa è l'unica cosa che ho! E poi [se va male] dove vado?”* [24 anni, separata con bambino, scuola dell'obbligo, idea di commercio al dettaglio]

Un caso praticamente isolato è quello di una signora che presenta più di una proposta, ma col chiaro intento di fare del commercio che renda, più che un commercio che piaccia o altre forme di servizi che siano etichettabili come di *elezione*. In questo caso di una madre con figlia, le proposte di lavoro autonomo che hanno presentato o che hanno pensato<sup>144</sup> sono diverse e denotano la totale assenza della dimensione di “sogno nel cassetto da realizzare”: dimostrano semmai la ricerca di una possibile attività commerciale che possa funzionare, che possa cioè avere un mercato. Infatti le proposte riguardano la costituzione di un negozio in franchising nel settore del commercio per la casa, oppure un'edicola o un negozio di dischi e dvd (compresi videogiochi e altro):

*“Andrebbe bene qualsiasi cosa, anche la vendita di detersivi, purché si possa vedere che quel tipo di negozio manca nella zona, o che può andare bene perché non è detto che ci debba essere un solo tipo di negozio in una zona”.* [48 anni e figlia di 19, separata, laureata, commercio]

---

<sup>144</sup> Grazie alle competenze di economia aziendale la signora è riuscita a fare un buon business plan anche senza il servizio di consulenza, dice testualmente: *“ho fatto un piccolo studio preliminare”*.

L'idea del franchising è stata però presto scartata a causa dell'anticipo dei capitali (che non si hanno) che ammonterebbero a circa 55.000€. Le stesse scelte “di ripiego” sono state enucleate in base a delle necessità di carenza di fondi di base, di capitale primario.

Nei casi più rari in cui l'attività è già in essere, la richiesta di un finanziamento è pur sempre collegata non alla volontà di ampliare il proprio business, quanto al desiderio di calibrare ancora meglio la propria attività verso ciò che si crede più piacevole e meritevole di essere proposto a una clientela come bene o servizio in sé:

*“[L'idea nasce] non per il gusto di ampliarsi, ma per trasformarsi [...] Ci piace molto l'esperienza più che il commercio in sé [che già svolgono] le cene e le attività culturali... i massaggi, il cibo...”* [45 anni, diplomata, ristorazione biologica insieme ad altre due socie straniere]

Sempre nel settore della ristorazione si trova un caso molto diverso per prospettiva occupazionale, che però ha un punto in comune: offrire qualcosa di cui si è in qualche modo se medesime clienti (ma in fondo questo accade anche per il caso del negozio di vestiti per bambini e per gli altri servizi per l'infanzia) e di cui si è fermamente convinte. In definitiva un qualcosa che si è eletto (sempre in forme diverse) a scelta di vita.

*“Io penso di fare una piccola impresa, una piccola realtà, per una nicchia, pensavo di fare appunto della ristorazione laziale, e anche toscana: un mix di vini. Mi piacciono le piccole trattorie, molto curate, che hanno una clientela molto affezionata, fra cui anch'io. Ormai la gente ricerca questo. Ormai a XXXX [Catena di fast-food] non ci si va più come per appuntamento, ci si va per la pausa pranzo. Invece i locali più raccolti secondo me sono quelli in cui la gente ha più voglia di parlare e di raccogliersi.”* [29 anni, titolo terziario, nubile, ristorazione]

I lavori proposti come si vede spesso sono idee che non nascono con il chiaro intento di poter fare buoni profitti (nel caso precedente il commercio di prodotti biologici dovrebbe essere sostituito da un ristorante a base di cibo biologico, con un esito incerto), quanto dalla volontà (o anche necessità?) di fare qualcosa di utile per la collettività. Sono pochi i casi in cui il commercio viene scelto solo per una questione economica, e pochi i casi di lavori che possono fornire buoni redditi e al contempo

essere noiosi per chi li porta avanti. Un'eccezione (solo apparente) interessante è quella di una donna, impiegata a tempo pieno indeterminato presso una multinazionale francese, che vorrebbe proporsi nel controllo di gestione, vale a dire come amministratrice di condomini, professione che conosce per esperienza diretta. A differenza del tipico amministratore di condominio di professione, per questa utente il progetto viene concepito come una sorta di attività che possa fornire dei valori aggiunti come ad esempio la possibilità di svolgere un'azione di *recruiting* di forza lavoro a ore a favore di donne disoccupate (si pensi a coloro che puliscono le scale che spessissimo sono lavoratori a nero) e sotto forma di cooperativa sociale al fine di poter accedere più facilmente ai finanziamenti per gli *start-up*. Afferma esplicitamente che i propri *competitor* spesso lavorano a nero e che quindi lei per poter entrare e restare nel mercato sotto forma di ente in regola le è necessaria una forma giuridica che permetta e non precluda il beneficio dei finanziamenti. Una delle motivazioni più forti per intraprendere un lavoro di questo tipo è quello di proporsi come un amministratore onesto, che faccia pagare sensibilmente di più i propri servizi ai condomini, ma che al contempo non si macchi di molti fatti spiacevoli come lo sfruttamento del lavoro nero, o un *mark-up* surrettizio (denominato in romanesco «fare la cresta») sulle forniture e sui servizi che regolarmente si rendono necessari in un condominio. Del resto l'utente dimostra di avere una buona conoscenza del settore, compreso l'utilizzo di alcuni software, la conoscenza di alcune leggi specifiche, le tempistiche e le modalità di erogazioni di molti servizi. Probabilmente molte conoscenze derivano dall'avere un marito che ha una cooperativa per il lavoro per i detenuti, esperienza che – grazie anche al suo lavoro di provenienza che riguarda l'amministrazione – le fa conoscere molto bene i meccanismi della consulenza del lavoro, come ad esempio i meccanismi della retribuzione lorda e netta. Afferma testualmente anche che:

*“La qualità dei servizi degli amministratori è molto bassa, poi si fa la guerra al ribasso [...] Il settore dei servizi ai condomini fa lo 0,1% del Pil, ma è molto frammentato ed è in mano anche al settore sommerso [...] Chi fa questo lavoro si muove in un ambiente non proprio... buono”.*  
[40enne, scuola dell'obbligo, sposata con figli, amministrazione di condomini]

Quindi anche in questo caso l'idea che si sta proponendo insiste sì su un settore ricco, ma si cerca allo stesso modo di proporre una visione positiva, alternativa, e più equa. Infatti dalle stesse parole:

*“Vorrei fare una cooperativa e vorrei fare una cooperativa a sfondo sociale. Pensavo che le donne rientrassero in questo tipo di finanziamenti. Nel mio quartiere le donne non lavorano: hanno fatto il liceo, poi i figli, e quando successivamente cercano lavoro a 40 anni viene detto loro che sono troppo vecchie [...] Poi gli viene la depressione [...] Quando sei fuori [dal mercato del lavoro], sei fuori! Hai chiuso, neanche per le imprese di pulizia existi”* [40enne, scuola dell'obbligo, sposata con figli, amministrazione di condomini]

L'idea di lavoro autonomo sotto forma di associazione o cooperativa non è un fatto del tutto singolare, per quanto possa ricoprire anche un ruolo di occupazione in modo blando, cioè di occupazione non solo senza scopi di lucro, ma anche senza velleità particolari di retribuzione della propria forza lavoro. Comunque è stata intervistata anche un'altra donna che intendeva proporre una cooperativa per lei e per un gruppo di sue amiche senza lavoro. Nel caso di donne non attive – e quindi non disoccupate, ma uscite (se mai ne siano entrate) nel mercato del lavoro – l'obiettivo diventa semplicemente affrancarsi dalla dimensione domestica e dalla sfera del lavoro domiciliato a nero. In questo caso si ha di fronte un'idea che consiste nel creare un punto di ritrovo e di vendita di oggetti artigianali nel quartiere Appio-Pignatelli che aggrega molte piccole attività artigianali, dalla ceramica alla bigiotteria e al tombolo<sup>145</sup> che tipicamente vengono svolte in casa e fanno parte di un'economia in nero di piccole dimensioni. La difficoltà principale è quella di non disporre di un capitale primario sufficiente per aprire qualsiasi forma di attività che nell'idea delle donne potrebbe essere *“sia un punto di ritrovo al femminile [comprensivo di piccola ristorazione], sia punto di esibizione e vendita”* [58 anni, diplomata, insieme ad altre 8 donne della stessa età, artigianato]. La difficoltà di vedere – in questa aggregazione di persone omogenee per situazione occupazionale, di mercato del lavoro e necessità sociali, oltre che lavorative – un possibile nucleo di una cooperativa o di un'altra

---

<sup>145</sup> Si tratta di una tradizionale forma di uncinetto, attualmente a rischio di scomparsa, diffusa soprattutto nella zona di Offida (Ascoli Piceno) dove esiste una cooperativa di lungo corso interamente femminile che promuove e sostiene anche a livello commerciale il merletto a tombolo. Alcune delle donne che farebbero parte dell'associazione-cooperativa hanno già esposto con successo dei propri lavori a delle manifestazioni.

forma di attività avviene quando si prende atto che “*quando si parlerà di investimenti qualcuna andrà via, poiché non hanno tutte la volontà di mettere dei soldi*” [58 anni, insieme ad altre 8 donne della stessa età, artigianato]. Questa mancanza assoluta di vocazione imprenditoriale in senso stretto si manifesta nonostante vi possano essere premesse teoriche buone, come ad esempio una certa capacità di *benchmarking* o l’aver già partecipato a mostre ed esibizioni che hanno comprovato le capacità di alcune di loro. In questo caso specifico è quindi da sottolineare l’aspetto aggregativo che è tipico più delle associazioni di volontariato e di quelle di promozione sociale (Magatti, 2005), piuttosto che delle imprese. Inoltre appare chiaro che le misure di incentivi agli *start-up* non calzano perfettamente le necessità di questo target di persone, se non stando ad alcune misure specifiche che possono andare incontro a iniziative del genere (si pensi alle misure per le imprese sociali). Tuttavia la mancanza assoluta di voler rischiare una quantità pur minima di capitale potrebbe relegare alcune di queste donne nella situazione attuale, cioè di invisibilità nel mercato e al ruolo di modesto *second-earner* all’interno della propria famiglia.

Sulla scia di queste idee imprenditoriali relative a servizi sociali per se stesse e per la collettività si inserisce perfettamente un caso di un’associazione che nasce proprio con l’intento dichiarato di fare cose utili per la collettività. L’associazione dovrebbe trovare le risorse economiche dalla mano pubblica o comunque da fonti che non siano strettamente gli effettivi beneficiari delle suddette – non specificate – opere e servizi. La proposta che viene presentata è una Associazione di Promozione Sociale composta da sette persone che già si conoscevano prima e che sono state “scelte” dalla fondatrice. Si tratta di persone che attualmente non lavorano oppure che sono insoddisfatte del proprio lavoro. La presidente quindi sta lavorando a tempo pieno per portare avanti il progetto di un’associazione che abbia fini a carattere sociale e che possa partecipare fondamentalmente a bandi pubblici per la realizzazione di progetti. La stessa scelta di questa forma giuridica particolare è dettata dalla volontà di non chiudersi in un particolare settore di erogazione di servizi, pur sempre a carattere sociale. La forma cooperativa è stata scartata invece a causa di “*cattive esperienze pregresse*” imputabili più che altro a problemi di rapporti personali complessi, quindi per un discorso scarsamente riconducibile ai contenuti effettivi che verranno proposti o alle caratteristiche specifiche di questa forma di società.

Uno dei progetti più curiosi – che contempla lo stesso aspetto di gratuità e assenza di velleità imprenditoriali in senso stretto – è quello della promozione della Biodanza<sup>146</sup>. Il progetto si baserebbe sulla possibilità di usufruire di spazi scolastici in un quartiere residenziale di Roma dalla capacità reddituale medio-alto. La diffusione della iniziativa avverrebbe soprattutto tramite passa-parola. Il progetto in sé potrebbe essere definito come una sorta di rieducazione e rivitalizzazione del proprio corpo come elemento prossemico di interazione sociale. La biodanza infatti – diffusa soprattutto nel nord Italia, specie a Bologna – servirebbe appunto come momento aggregativo volto a far riacquisire alle persone la capacità di danzare in quanto forma di movimento collettivo, in qualsiasi forma o ballo esso sia. Tale forma di danza quindi potrebbe assomigliare molto di più ai balli latino-americano, piuttosto che a forme di meditazione (non si tratta ad esempio dello yoga): la sua peculiarità consisterebbe sostanzialmente in una *lotta alla timidezza*. Potrebbe sembrare una sorta di iniziativa volta a riaggregare le persone e a ricreare forme comunitarie, necessità presenti nella società contemporanea, come sottolineava già anni fa Richard Sennett (2006b).

Simile per tipologia di servizio alla persone è l'idea di una donna cubana che pensa a un'idea – per la verità ancora piuttosto vaga – di associazione a scopo meritorio<sup>147</sup>. Allo stato attuale l'utente ha un capitale sociale discreto perché ha contatti e ipotesi di collaborazioni con associazioni sportive e culturali che le avrebbero assicurato un appoggio da un punto di vista delle attrezzature. Nella sua idea di lavoro in proprio vi è quella di appoggiarsi alle associazioni no-profit per farsi conoscere e per sfruttarle «come trampolino di lancio». La sua immagine più concreta da un punto di vista normativo e societario è quella di fondare un'associazione che promuova la lotta all'indiscriminazione, che sia a favore dell'emancipazione delle donne, e contro il razzismo. La signora fa anche riferimento alla lotta al *machismo* e alla violenza sulle donne come criterio di elezione di un'attività che possa avere un risvolto pro-sociale. Tuttavia sembra essere carente il legame fra questa vocazione sociale e la possibilità di fare un lavoro che possa avere un pareggio di bilancio (remunerando perciò la propria forza lavoro, anche se senza profitto). Inoltre sembra poco chiaro, almeno al

---

<sup>146</sup> Per maggiori informazioni consultare il sito [www.biodanza.it](http://www.biodanza.it). Si tratta di un progetto di 2 persone (la seconda è un uomo, cosa che non ha rilevanza per il progetto e l'intervista).

<sup>147</sup> Per maggiori dettagli su questo caso in quanto internista si veda oltre.

momento dell'intervista avvenuta al primo incontro, come questa vocazione e questa *mission* dovrebbe essere portata avanti attraverso la promozione di attività subacquee (si tratta di una donna istruttrice di sub di professione): l'utente non ha un'idea chiara di *come* coniugare tutti i precedenti aspetti pro-sociali con la tipologia di attività di tempo libero che è di per sé è già molto particolare.

All'estremo opposto di questi ultimi due casi riportati si possono citare altre attività commerciali innovative: una riguarderebbe un atelier; l'altro un orto tintorio. Infine un ultimo un commercio di *t-shirt* adibite all'utilizzo di *iPod*.

Il «Progetto Atelier: moda *prêt-à-porter* e salotto-aperitivo» (commercio di abbigliamento abbinato a servizi di ristorazione e *happening*) viene proposta da una giovane donna che a livello occupazionale non risulta né occupata, né iscritta al centro per l'impiego. L'idea è venuta viaggiando, vedendo degli esercizi analoghi a Londra e Amsterdam che non sono presenti in Italia, nemmeno a Milano. La giovane donna dimostra capacità progettuale anche da un punto di vista pratico; sta costruendo da sola il proprio piano d'impresa.

Il progetto di «Orto tintoria», attività attualmente molto poco presente nel centro Italia e più diffuso invece al nord del Paese, consiste nel mettere in piedi dei terreni al fine di coltivarvi della flora adatta alla produzione successiva di tinte naturali, cioè tinte non di sintesi chimica<sup>148</sup>. A tale proposito una delle difficoltà più grandi di questo progetto portato avanti dalle due persone (entrambe laureate in discipline coerenti, in biologia, anche se in indirizzi diversi) è quello di trovare un terreno agricolo adeguato al fine. L'attività viene da subito concepita in modo molto creativo, dal momento che viene colta la valenza non solo commerciale per i possibili clienti, che sarebbero in prevalenza aziende, ma anche l'opportunità di svolgere un ruolo pro-sociale e di educazione, ad esempio, per i bambini. In altre parole questo laboratorio potrebbe servire anche per svolgere azioni di sensibilizzazione e di educazione ecologica e botanica, azioni che per quanto non abbiano una ricaduta immediata in termini di strategie di marketing per la futura azienda, si pongono ugualmente come elementi di diffusione dell'iniziativa e quindi

---

<sup>148</sup> Un fatto da tenere in considerazione è la formazione specifica che le utenti hanno seguito per far sì che l'idea nascesse e si proiettasse con le migliori prospettive: «Abbiamo fatto un corso qualche anno fa [di orto tintoria] nel nord Italia, poi abbiamo conosciuto persone che lo fanno da più di 10 anni. [...] Ci siamo orientate su questo progetto perché è coerente con la nostra Facoltà [dove si sono conosciute]» [37 e 33 anni, titoli terziari, sposate con figli, laboratorio artigianale]

come produttrice di esternalità positive (“*Pensavamo di invitare dei personaggi, dei luminari con cui siamo in contatto per fare dei seminari e altre iniziative*”. [37 e 33 anni, titoli terziari, sposate con figli, laboratorio artigianale]).

La terza idea citata, e anch’essa portata avanti da una donna di 35 anni, consiste nel fabbricare delle magliette adibite all’ascolto di musica tramite iPod o altri apparecchi analoghi. Le magliette hanno fili e auricolari incorporate, nonché uno spazio adibito allo strumento stesso<sup>149</sup>. L’idea, già finanziata e in essere, è stata addirittura brevettata.

In tutti i casi quindi l’attività in proprio comprende almeno una componente smaccatamente di passione e di scelta per il contenuto del lavoro e/o per i benefici sociali che tale azione comporterebbe.

Un’unica attività di commercio proposta che possa essere derubricata come svolta in primo luogo per passione è quella di una laureata in lettere brasiliana con master conseguito a Milano in discipline economiche e di marketing. Il marito, italiano, ricopre una posizione di lavoro di alto livello, pertanto questa idea imprenditoriale si configura di per sé come una vocazione e una volontà a svolgere un lavoro di stampo prevalentemente espressivo. Questa idea imprenditoriale consiste nell’aprire un negozio di oggettistica e gadget che abbiano prezzi variabili dai 5€ ai 500€, con un target di clientela molto ben preciso e strettamente connesso alla *location* dove ha in mente di aprire il negozio, nei pressi di Piazza Vescovio a Roma, zona residenziale ad alta capacità reddituale. Ha già individuato la strada dove vorrebbe aprire l’attività, ha già raccolto informazioni e ha già studiato i potenziali concorrenti, i quali sono ritenuti essere sostanzialmente assenti, dal momento che esistono esercizi che si occupino di gadget, ma sono tutti di livello medio-basso e sostanzialmente non adeguati al livello economico, alla classe sociale, della zona in questione. È da notare che l’utente tende a non avere ben in mente la differenza fra *classe sociale* e *ceto sociale*, perché lascia trasparire una fiducia incontrastata sul fatto che persone ricche possano apprezzare la tipologia di merci e le politiche di prezzo che ella ha in mente. Però vi è anche da dire che l’utente ha dimostrato una buona capacità di marketing<sup>150</sup>

---

<sup>149</sup> Per avere un’idea migliore del commercio, visitare: [www.musicandsons.it](http://www.musicandsons.it).

<sup>150</sup> “*Ho pensato di fare dei volantini per fare un po’ di promozione. Ho pensato di prendere queste ditte più conosciute per poter dire che nel mio negozio si vendono articoli di queste marche, con la possibilità di fare degli sconti per acquisiti ad esempio sopra i 150€. Ad esempio ho pensato di fare un’attività di promozione legata ai soci della palestra qua vicino [si omette il nome] che è frequentata*



e sicuramente un'originalità e una precisione superiori alla media degli utenti intervistati nell'individuare il *quid* del proprio business, che nel suo caso sarebbero oggetti di uso quotidiano ad alta qualità di design (Kartell, Pylones, Chais Lounge fra i nomi citati espressamente)<sup>151</sup>.

Una delle idee meno tradizionalmente femminili è quella di un'idea di autofficina di una nota casa automobilistica, progetto che viene proposto individualmente, ma che coinvolgerebbe a regime una mezza dozzina di persone come dipendenti<sup>152</sup>. L'utente è molto ben informata e motivata ad aprire un'autofficina di ricambi e riparazioni esclusiva per questa casa automobilistica. Ha idee molto chiare anche per quanto attiene la zona di elezione per aprire questa attività: per quanto le zone siano distanti è tuttavia rimarchevole il fatto che conosca bene i principi secondo cui vengono attribuite le licenze e i meccanismi effettivi del mercato reale per poter lanciare bene una nuova attività<sup>153</sup>. Uno dei motivi per i quali è a conoscenza di alcuni meccanismi del mestiere è che ha alcuni parenti che già lavorano nel settore:

*“L'idea è mia, e la società è [sarà] mia. Poi ci vorranno più persone a lavorare. L'idea mi è venuta perché conosco più persone nel settore, anche in famiglia. A me XXXX come casa mi dà fiducia: è la prima casa al mondo e l'ho studiato anche all'università: il Fordismo, il Toyotismo... Però questo è sempre stato il mio piccolo sogno, ho sempre amato le macchine, vado anche su pista a correre, queste cose mi piacciono. Poi perché XXXX? È per la fiducia che mi dà la casa, è proprio il loro modo di lavorare, la loro serietà, è positivo anche come trattano i loro dipendenti.”* [29 anni, titolo terziario, nubile, autofficina]

La conoscenza del modo di lavorare giapponese deriva anche da degli studi iniziati (ma non terminati) in scienze sociali, e dalla conoscenza sul campo di più case automobilistiche. La sua motivazione a diventare parte del mondo di questa casa

---

*da persone di un certo target che può essere coerente con quello che voglio fare io”* [over 35, istruzione terziaria, sposata, brasiliana]

<sup>151</sup> Come sostiene l'intervistata: *“Se fossero conosciutissime, si troverebbero ovunque [...] Si tratta sempre di design europeo, non cinese. Si tratta tutto di design di qualità riprovata, ma non (ancora) commercializzata”*. [over 35, istruzione terziaria, sposata, brasiliana]

<sup>152</sup> La modalità di assunzione avverrebbe tramite un primo periodo di prova di tre mesi che se ben superati porterebbero all'assunzione. La potenziale futura piccola imprenditrice pare non indirizzata a precarizzare della forza lavoro.

<sup>153</sup> Fattore questo che è determinato anche dalle direttive della casa automobilistica che fissa a circa 2000 macchine all'anno il montante di lavoro da coprire in una determinata zona, almeno per il lancio dell'attività.

appare totale<sup>154</sup>. A maggior ragione anche questo caso è prima elettivo, e successivamente studiato da un punto di vista del territorio e delle possibilità di tramutarlo in realtà attraverso le leve di marketing e il reperimento di aiuti finanziari. Soltanto più raramente, ovvero nei casi in cui il progetto di lavoro autonomo appare ben chiaro e sembrano esservi tutte le condizioni (ad eccezione di quella finanziaria che non può che essere di fatto almeno in parte carente, altrimenti queste donne non si sarebbero rivolte a tali sportelli), l'idea imprenditoriale (che riguarda il settore tessile e di cui si tratterà più avanti in dettaglio) viene spiegata partendo da ciò che finora è mancato nel mercato e nella filiera, mostrando non solo conoscenze specifiche, ma anche buone capacità di pensare un'attività imprenditoriale:

*“Il motivo del fallimento di altri «service» è la mancanza di competenze di base. Sto nel settore da 17 anni, l'ho visto [come funziona]. Bisogna prendere i ragazzi dalle scuole [implicitamente si fa riferimento agli istituti professionali specifici] e formarli, fargli capire il lavoro e dargli la pratica.”* [41 anni, diploma, divorziata con figli, servizi per aziende tessili]

Il capitale sociale di cui dispone questa utente è elevato e quanto meno si conoscono i meccanismi che portano ad avere le commesse, dal momento che l'intervistata afferma che i legami più importanti in questo lavoro sono quelli fra le aziende del tessile e ogni altro laboratorio che abbia figure tecniche. *“Ho una rete di conoscenze tale che posso entrare in contatto con le aziende”*. Fra i competitor specifici riesce ad individuarne solo due, una a Latina e una fuori Roma.

Al polo opposto come caso limite si trova un'utente che non sa assolutamente cosa fare: ha molte idee e poco chiare (come del resto capita molto spesso in forma più attenuata a molte utenti del servizio), ma soprattutto vede nel servizio di consulenza un modo per mettere a buon frutto le proprie competenze sotto forma di lavoro autonomo. La sua richiesta allo sportello è esplicitamente quella di far fruttare le proprie capacità in un'ottica di sviluppo di un lavoro prettamente individuale, di lavoro in proprio avulso da dinamiche relazionali. La scelta di lavorare sfruttando altre forme di lavoro indipendente viene, dopo una delicata fase di orientamento, scartata a causa di alcune incomprensioni che si sono avute con un cugino

---

<sup>154</sup> Basti pensare che pur essendo italiana e appassionata di corse, anziché essere ferrarista è tifosa di questa casa automobilistica, nonostante le note pessime prestazioni in Formula 1.

venezuelano che in un primo momento avrebbe voluto aprire un negozio di una nota catena di servizi postali in *franchising* avendo lei come lavoratrice *full time* (il cugino le aveva prospettato di lavorare oltre le 40 ore a settimana, divenendo di fatto un'altra volta dipendente) per sole 1000€ al mese. Siccome ella non può investire un capitale proprio per diventare socia, e soprattutto a causa di dinamiche e ripensamenti vari da parte del cugino che avrebbe poi optato per un altro socio, questa opzione è stata messa da parte nonostante il lavoro le sarebbe di per sé piaciuto. Altra parte di prospettiva è quella delle traduzioni che ha sempre svolto a diversi livelli: a nero e come addetta alla legalizzazione delle traduzioni. Nei contenuti traduce le tre lingue che conosce sia nell'ambito letterario che scientifico, manualistico o di altro genere. La scelta guidata dall'orientatore tende – un po' forzatamente anche per sbloccare la persona nella sua indecisione – verso la scelta delle legalizzazioni delle traduzioni, settore in cui non vi è bisogno di capitali e per il quale un servizio di incubazione telematica può essere attivato con molta semplicità. La stessa fruitrice sembra non essere del tutto consapevole del potenziale capitale sociale che detiene nello svolgere questo lavoro. Nel complesso quindi questo ultimo caso rappresenta in modo idealtipico l'esigenza di una politica pubblica che aiuti una lavoratrice a mettersi in proprio partendo da delle competenze e da un potenziale mestiere (che sono presenti) e dall'assenza di competenze tecniche e dalla capacità di fare tutto da sé (che invece sono assenti) compreso il decidersi su quale strada intraprendere e una certa dose di *empowerment*. Capire fino a che punto le necessità delle utenti riguardi effettivamente solo il punto finanziario e di consulenza del lavoro, e quanto invece vi siano delle contraddizioni fra motivazioni al successo e proprie velleità personali, sarà lo scopo dei prossimi paragrafi.

## 7.2. Il percorso occupazionale che porta al (pensare di intraprendere il) lavoro autonomo

I percorsi lavorativi delle donne che vengono a richiedere un finanziamento per un'attività in proprio sono molto vari: sicuramente influiscono fortemente l'età anagrafica e il titolo di studio. Eppure queste variabili non sono condizioni sufficienti per descrivere una situazione di generale precarietà contrattuale. Si vedrà che il lavoro autonomo è quasi sempre una risposta a un lavoro poco gratificante; meno di frequente viene visto come risposta alla disoccupazione o all'inattività, o come evoluzione di una propria attività già avviata.

Tuttavia, in coerenza con i dati analizzati attraverso l'indagine quantitativa, appare maggiormente esplicativo suddividere il presente paragrafo in due tipi di utenti: coloro che hanno una posizione *debole* nel mercato del lavoro, e coloro che invece hanno una posizione *forte* nel mercato del lavoro. Per forte si intende la possibilità di avere un'occupazione sicura, cioè tipicamente a tempo indeterminato; per deboli le forme a tempo determinato. Questa accezione di forza e debolezza attiene quindi al fatto che la condizione a tempo indeterminato (full o part-time) porta con sé molti diritti e la possibilità di effettuare (anche se non sempre di fatto) delle scelte consapevoli. Viceversa, la debolezza insiste sul fatto che le occupazioni a tempo determinato sono quasi sempre mal retribuite e subite dal datore di lavoro (o committente) che ne detta l'utilizzo. Come si vedrà, i diritti e le garanzie che le lavoratrici hanno allorquando possano beneficiare di un contratto "tradizionale" sono tali per cui non è assolutamente detto che siano soddisfatte del lavoro che fanno. Ad ogni modo emerge in tutta la sua chiarezza il fatto che contratti di lavoro migliori (dal punto di vista del lavoratore!) permettono forme di pianificazione del proprio futuro occupazionale e di vita del tutto diversi da quelle di coloro che o non hanno un lavoro, o hanno occupazioni in cui non vi sono garanzie e tutele di stampo sociale (si pensi agli asili nido, ma anche alle politiche passive del lavoro come gli assegni di disoccupazione), di costanza e regolarità dei rapporti di lavoro (che pongono anche i

problemi della gestione dei tempi, sui quali si dedica un paragrafo a parte<sup>155</sup>), e di quantità del reddito da lavoro non-standard. Si ricorda che il target attirato da questa politica non è certamente quella dei lavoratori non-standard ad alto reddito, sia esso legale o evaso.

Le persone deboli nel mercato del lavoro sono quelle che non hanno un lavoro e che hanno avuto in passato e nel presente carriere frammentate o caratterizzate da fenomeni di precarietà, intendendo con precarietà soprattutto una condizione di debolezza contrattuale nel mercato di riferimento. Sono presenti anche casi di disoccupazione di lunga durata, magari a seguito di una maternità non coperta da alcuna politica pubblica (un precedente lavoro a progetto ad esempio nulla garantisce alla donna che mette al mondo un bambino). Sono presenti anche casi di lavoro in nero e sotto-occupazione. Sicuramente in questo gruppo maggioritario di persone hanno un peso determinante eventi come la perdita di un lavoro, come accade nel presente caso:

*“Ho sempre lavorato come commessa; il negozio [dove lavoravo] ha chiuso la settimana scorsa. Adesso sono alla ricerca: ho anche un colloquio di lavoro oggi alle 14:30.”* [24 anni, separata con bambino, scuola dell’obbligo, idea di commercio al dettaglio]

Questo tipo di approccio in cui l’informazione presso uno sportello pubblico di lavoro in proprio va di pari passo con la ricerca tradizionale di un posto di lavoro alle dipendenze – anche se probabilmente non a tempo indeterminato e forse nemmeno a tempo pieno – lascia lo spazio a ipotesi di ricerca di lavoro a 360°, ovvero di *qualsiasi* forma occupazionale. La forma di lavoro autonomo quindi non appare essere particolarmente importante, quanto una delle possibili opzioni, anche se – come si vedrà in seguito – a queste condizioni “oggettive” nei confronti del mercato del lavoro (tipo di occupazione e azione effettivamente intrapresa per la ricerca di un lavoro) si devono prendere in considerazione le motivazioni soggettive che portano un’utente del servizio a proporsi come lavoratrice autonoma. In alcuni casi simili al precedente la frammentazione delle proprie esperienze lavorative ma soprattutto la

---

<sup>155</sup> Basti comunque pensare alla serenità e tranquillità con la quale si può iniziare un percorso di progettazione del lavoro autonomo continuando a guadagnare mensilità preziose.

tipologia di lavori sembra covariare con la qualità contrattuale, il capitale culturale<sup>156</sup> e la posizione nei lavori che si sono ricoperti:

*“L’attività lavorativa degli ultimi 2 anni? Ho una lista immensa di lavori che ho fatto! [tutti nel commercio come commessa, o al più come estetista].” [22 anni, nubile, scuola dell’obbligo, idea di commercio o servi alla persona]*

Delle considerazioni più dettagliate provengono da un’altra utente ugualmente molto giovane che ha sperimentato, presso una piccola azienda, un vero e proprio sfruttamento sotto la forma ufficiale dello *stage*:

*“A meno che uno non abbia la fortuna di entrare in una grande azienda, credo che la gavetta sia fine a se stessa. Nel settore della moda non porta assolutamente a nulla... Ho lavorato per circa due anni per uno studio. Veramente buttavo il sangue sui disegni. Ero pagata 10€ a disegno e poi veniva firmata da un’altra persona che nemmeno lo aveva fatto. Penso che la media per gli stagisti sia quella” [25 anni, diplomata, nubile, progetto di negozio di moda]*

Non è semplice confermare quanto detto in merito alle differenze fra le piccole aziende e le grandi, tuttavia risulta chiaro che i lavori professionali che comportano una certa crescita e anche una certa visibilità di ciò che si fa seguono logiche diverse da quelle della commessa o della lavoratrice che di fatto non ha di fronte a sé la prospettiva della crescita professionale. Vi è cioè una differenza da tener presente fra i lavori nell’ampio settore dei servizi che di fatto non prevedono forme di crescita e apprendimento che siano di rilievo e altri (Supiot, 2003) che consiste sostanzialmente nel vedere il lavoro non solo come cessione del proprio tempo, ma anche come elemento di crescita grazie al quale poter esercitare la propria professione a livelli superiori. Il percorso precedente, per quanto a volte breve per ovvi motivi di anagrafe, è sufficiente a infondere alle persone il sentimento che far da sé è l’unica alternativa a condizioni di lavoro che releghino le persone al *surmenage*, oltretutto pessimamente pagato.

In questi casi una variabile relativa agli anni da occupata in rapporto agli anni attivi (teoricamente l’età anagrafica -15) sembra essere ambigua. Tuttavia si è riscontrato

---

<sup>156</sup> Il capitale culturale in alcuni casi è modesto, basti citare frasi del tipo *“anche se arriverei di mattina...” consecutio* ripetuta in questo modo più volte.

che questi casi di giovani (tipicamente under 25) che sono state sempre occupate ma in modo precario (cioè sia frammentato che con basse qualifiche, che con scarse possibilità di avanzamento di carriera e di acquisizione di competenze, cioè di un apprendimento di un “mestiere”), sono comunque statisticamente in minoranza nell’insieme dell’universo delle fruizioni del servizio di Capitale Donna.

Anche il curriculum delle persone con maggiori competenze e altamente specializzate è ricco di esperienze lavorative molto diverse fra loro e difficilmente riconducibili ad un unico progetto professionale:

*“Il mio curriculum si compone di disparati mestieri, ma questo [fare i massaggi] mi piace molto [...] È bello, appassionante. I clienti escono contenti e si sentono meglio”. [48 anni, titolo terziario, centro benessere]*

In questo caso però l’utente, di 48 anni, ha un’età anagrafica che la svantaggia ulteriormente nella ricerca di un eventuale altro lavoro alle dipendenze. Inoltre la frammentazione lavorativa può aver giocato un ruolo negativo in termini di perdita di tempo prima di riuscire a trovare la propria attività scelta. Tale dispersione di energie può aver rallentato un eventuale processo di crescita non solo professionale, ma anche economica.

Invece i casi che sembrano rappresentare meglio l’utente tipo di questo servizio è rappresentato da giovani donne poco più che trentenni che hanno avuto da poco il primo figlio e vorrebbero ricominciare a lavorare.

*“Abbiamo fatto dei bambini e ci siamo un po’ fermate lì: lei fa la psicologa; io mi sto laureando in scienze dell’educazione... comunque ci interessa il settore, anche se non lavoriamo, ancora, nell’abito degli asili.” L’altra potenziale socia afferma: “Io sono laureata in psicologia, ho fatto lavori da psicologa [...] Da quando ho avuto un figlio, avendo prima un lavoro precario, ho avuto difficoltà. Non ho cercato da subito un lavoro perché... non potevo... Però adesso che i bambini sono un pochino più grandi pensavo di aprire qualcosa di tutto mio, perché quello che facevo prima non mi piaceva. [...] Sento che in questo momento posso realizzare qualcosa di più. Abbiamo già un’associazione culturale, siamo in tre, lavoriamo un po’ con le scuole. Non è un grande impegno, ma è sempre un ruolo educativo, come il teatro o varie arti. Però è sempre un*

hobbie piuttosto che... [una realtà che può fornire un reddito] *almeno per ora. Diciamo che è una passione.*” [32 e 35 anni, titoli terziari, sposate<sup>157</sup> con figli]

Valgono in questo caso più considerazioni: innanzitutto le esperienze di lavoro precedenti non sono state gratificanti, soprattutto se tenuto conto delle proprie aspettative di lavoratrice con laurea; in secondo luogo emerge l’aspetto associativo e cooperativo come attività *ponte* che potrebbe rappresentare un utile passaggio intermedio dall’attività elettiva presa come passione, a una vera e propria attività autonoma che possa generare una retribuzione della propria forza lavoro. In questi termini l’attività svolta per diletto – ancorché con fini altruistici e associativi pro-sociali e con concreti risvolti di servizi di prossimità per la propria comunità di riferimento<sup>158</sup> – è solo in parte un buon punto di partenza per iniziare un’attività in proprio. Può capitare che questa attività propedeutica, fino a quel momento svolta senza intenzione di essere un lavoro a tutti gli effetti, non esista affatto; ma anche quando esiste vi è la possibilità di fraintenderla come un punto a proprio favore che da solo possa garantire la buona riuscita di un progetto. Più spesso – come nel caso qui riportato – un’esperienza di attività autonoma ma “volontaristica” riesce a conferire una consapevolezza che un’esperienza pregressa di questo tipo sia del tutto insufficiente. In questo caso infatti il fatto di avere un’associazione che svolge attività molto simile a quella che si vorrebbe fare appare un piccolo vantaggio per partire, più che una sorta di strada già spianata.

Ancora più rilevante il caso di tre amiche che hanno avuto l’idea delle giostre per bambini. Come già esposto in precedenza, tendono però a far coincidere l’utilità sociale di un progetto con l’effettiva possibilità di renderlo concretizzabile da un punto di vista aziendalistico e di marketing (“*A me l’idea mi è venuta in mente perché si costruisce sempre, ma poi non si trova mai un posto dove portare un bambino.*” [24, 25 e 26 anni, diplomate, con figli]). L’attività svolta in precedenza al momento dell’intervista – cioè nel momento in cui l’intervistata sta seguendo un percorso di orientamento per l’apertura di un’attività propria che possa essere sussidiata attraverso incentivi agli *start-up* – talvolta sembra essere poco rilevante

---

<sup>157</sup> Qui è doveroso sottolineare che non si fa distinzione fra sposati e conviventi (con compagno, “marito di fatto”), optando sempre per la dizione «sposati», per quanto invece a livello giuridico vi siano notevoli differenze.

<sup>158</sup> Ad esempio sociabilità comunitaria nel quartiere di residenza.



perché non vi è collegamento logico apparente. Emerge invece come determinante l'evento della gravidanza e della relativa assenza di servizi (pubblici, convenzionati o privati che siano) che possa tutelare le madri e abbattere gli inconvenienti che i datori di lavoro tendono a scaricare tramite la cessazione dei rapporti di lavoro, cosa resa possibile chiaramente dal largo ricorso a contratti a tempo non indeterminato e privi di tutele e rappresentanza sindacale.

Ad esempio la laureata in scienze politiche che vuole aprire una ludoteca con un'amica si è occupata di Ong, e in particolare ha svolto lavori di progettista in campo ambientale, professione particolarmente soggetta a condizioni contrattuali a progetto e con rischio *scaricato* dalla parte del lavoratore (se il progetto che si scrive non passa, è molto facile che si guadagni molto poco, magari solo un «fisso» di modesta entità, o addirittura nulla). Dopo il secondo figlio dichiara che *“I colloqui sono andati male”* [32 e 35 anni, titoli terziari, sposate con figli]. Da questo momento della propria vita, che da un punto di vista professionale appare molto difficile, scaturisce la seguente considerazione: *“Ho maledetto in quel periodo l'assenza di servizi per l'infanzia”*, frase che dice tutto circa l'assoluto handicap che le donne subiscono allorquando decidono di avere uno o più figli.

Sempre nel settore dei servizi per l'infanzia si possono notare donne che proprio a causa della maternità hanno avuto uno stacco dal mondo del lavoro che pare essere stato micidiale:

*“Mi sono un attimo arenata. Volevo sapere se sapevate qualcosa circa quello sportello sugli asili nido...”* [31 anni entrambe, istruzione terziaria, sposate con figli] E la propria futura collega ribadisce: *“Attualmente non stiamo facendo quello che ci piace. Abbiamo famiglia e ci siamo fermate lì. Per una donna avere un figlio è difficile”* [31 anni entrambe, istruzione terziaria, sposate con figli]

Anche nei casi in cui arrivati più o meno a 30 non si ha ancora un figlio, il percorso professionale precedente non forte influisce nel determinare le reali *chance* di aprire e consolidare un'attività commerciale. Nei prossimi due casi si vede che da una parte il percorso precedente è scarsamente legato al lavoro e maggiormente legato alla coltivazione di proprie passioni personali; nel secondo si può vedere che ciò che si è

costruito col lavoro precedente può essere molto utile e costituisce una buona base di partenza per la propria avventura di lavoro autonomo.

Il curriculum della giovane donna che vuole aprire un'autofficina è già molto ricco ed eterogeneo se si prende in considerazione anche il percorso scolastico. Ha ottenuto una laurea in biologia marina che non serve alla causa della sua nuova attività e che ha conseguito più per una sua passione personale e, come lascia trasparire l'intervista, probabilmente anche per un interesse personale più espressivo e di autorealizzazione personale. Questo bisogno di fare cose diverse, sembra connotarsi tendenzialmente come un atteggiamento di «ribellione» in senso mertoniano, cioè come iniziativa del tutto diversa rispetto agli interessi a cui era sempre stata sottoposta, cioè proprio il mondo dei motori. Questa prima passione per il mondo ecologista e marino<sup>159</sup> quindi sembra essere stata più una parentesi giovanile che un progetto di vita e di lavoro professionale a lunga gittata. Il collegamento che lega esperienze così diverse sembra essere una visione *transizionale* e al contempo spinta dalla ricerca del percorso più semplice (ad esempio qui si può vedere che l'intervistata ha consapevolmente evitato la Facoltà di Ingegneria):

*“Poi ho anche studiato perché non potevo fare il meccanico, volevo studiare” Dom: “Perché allora non ha studiato ingegneria?” “Perché non era comunque per me, perché avevo comunque anche altre idee nella vita, altre passioni. Anche perché avendolo «in casa» [il mondo dei motori] fuori andavo a cercare altro per potermi completare. Però alla fine quando vedi la possibilità di essere indipendente, sia da un punto di vista progettuale che personale, ovviamente vorrei investire sulla mia passione. Aprire un delfinario era un po' più... ho visto i costi e sono troppo alti! [...] In realtà poi per la maggior parte della mia vita ho studiato, e quindi adesso è arrivato il momento di concretizzare un po'” [29 anni, titolo terziario, nubile, autofficina]*

Nel progetto imprenditoriale di un Laboratorio di Fitocosmesi si pone in evidenza il fatto che l'utente avrebbe un vantaggio in termini sia di mercato perché il settore è ritenuto in crescita grazie all'aumento di domanda di beni cosmetici naturali di derivazione vegetale (piante officinali) e al contempo biologica, ma anche un

---

<sup>159</sup> Afferma nella fattispecie di aver avuto esperienze di lavoro varie, fra cui la più importante la biologa, culminata con la collaborazione con una nota associazione mondiale ecologista (con contratto a progetto), e che l'ha portata anche a vivere in Australia per un anno.

vantaggio derivato dalle proprie precedenti esperienze professionali che hanno portato questa lavoratrice a conoscere i propri potenziali fornitori e gli attori economici principali della propria filiera. Tuttavia è la conoscenza diretta avvenuta tramite “precedenti esperienze lavorative” che sembra essere il vero punto a favore. L’utente racconta che il proprio percorso è stato caratterizzato da rapporti frammentati in termini contrattualistici. Ma questa “ricchezza” di esperienza viene sfruttata anche per facilitare la fase di promozione della propria attività, ad esempio per ottenere facilmente i contatti dei (potenziali) clienti, azione questa sicuramente difficile nei casi in cui l’attività parta effettivamente da una totale assenza di conoscenza del territorio e del contesto concreto dell’azione imprenditoriale. L’esperienza di lavoro precedente infatti consisteva in un’attività di *account*, ovvero di informatore scientifico per una nota ditta operante nella filiera specifica. Il lavoro di informatore scientifico, per quanto non amato, ha potuto se non altro evitare le dinamiche che usualmente logorano un lavoratore ben formato qualora intraprenda un lavoro di *account* ad esempio tramite un *call center* per prodotti o servizi che non siano inerenti a ciò che ha studiato. Si è quindi di fronte a una potenziale lavoratrice autonoma che ha imparato i meccanismi della vendita di prodotti scientifici altamente complessi e che è consapevole, come emerge dall’intervista, dei vantaggi che l’esperienza lavorativa pregressa ha messo in luce. Questa esperienza di lavoro è durata 4 anni, a seguito di 6 anni di percorso di studio universitario (laurea in chimica). Inoltre questa intervistata può vantare fra le proprie credenziali anche un continuo processo di accumulazione di attestati di formazione (*not-formal learning*) sempre strettamente attinenti al lavoro di fitocosmesi. Il proprio percorso di studio formale non si è tuttavia ancora concluso dal momento che sta conseguendo un ulteriore titolo terziario che approfondisce il settore erboristico applicato alla cosmesi.

L’esperienza professionale è talvolta molto più modesta e non facilita la realizzazione dell’idea avallata come nel seguente caso: statisticamente disoccupata, effettua dei lavori come sarta a nero. La signora oltretutto non conosce i meccanismi fondamentali del lavoro autonomo, poiché richiede informazioni per svolgere i primi passi [38 anni, diplomata, sposata con figli, commercio]. Molte donne si trovano in questa condizione, soprattutto se over 40. Come si è visto precedentemente in

relazione al caso del gruppo di 8 signore che volevano costituire un'associazione o una cooperativa, non è raro che delle utenti diventino parte della politica attiva (almeno per la prima parte di orientamento) pur non avendo proposto un piano di impresa.

Altre volte il lavoro a nero e senza prospettive di crescita e tutela non consente alla donna di fare progetti e di andare oltre il poter effettuare delle modeste rimesse al proprio Paese:

*“Il lavoro di badante per gli anziani è pesante, ed è un lavoro in nero”* [41 anni, sola con figlia, straniera, commercio]

Si noterà che questa condizione a nero non può non produrre differenze con un'altra signora, anch'ella straniera, che fa lo stesso lavoro e che vorrebbe avviare un'attività commerciale. Il vasto mondo dei servizi di *care* alla persona precarizza in forme anche diverse da quelle dei servizi di cura per gli anziani, con una smaccata predilezione per il lavoro irregolare:

*“Io qui svolgo una collaborazione come volontaria con i bambini handicappati [insegna loro a immergersi]: pensate alla difficoltà di fare tutto questo (l'immersione, mettere le bombole, stare sott'acqua per tanto tempo, infondere un senso di sicurezza, ecc.) e farlo con dei bambini con problemi, e convincere i genitori a farglielo fare. Per strutturare questo avrei bisogno di un locale e di tante altre cose che non so come organizzare.”* [33 anni, diplomata, cubana con regolare permesso di soggiorno, con figlio e separata, servizi alla persona]

Più raramente in questo gruppo di persone rientrano figure che hanno già avuto in passato esperienze di lavoro autonomo. È il caso non sporadico di donne straniere che in patria hanno condotto attività commerciali:

*“Avevo già iniziato a lavorare in negozi di abbigliamento, soprattutto in uno come imprenditrice, però in Brasile.”* [over 35, istruzione terziaria, sposata, brasiliana]

Simile è il caso di un'utente peruviana che voleva riprendere dopo lungo tempo un'attività commerciale. Altre due donne straniere compongono il gruppo che vuole aprire un'attività di ristorazione. Anche in questo caso le tre signore, di cui due

straniere, che si propongono sono già titolari di un negozio di prodotti biologici che è attivo dal 1992 attraverso una ditta individuale. Il locale è stato il secondo a Roma a trattare esclusivamente prodotti provenienti da agricoltura biologica. L'esercizio ha una metratura di 50mq a cui si aggiunge altrettanto spazio di magazzino. La loro idea è quella di ampliare e diversificare le loro attività, poiché hanno già sperimentato che proponendo di fare delle cene «a tema» coniugando biologico e cucine etniche si riesce ad andare incontro ai gusti della loro clientela tradizionale e allo stesso tempo può essere una valida alternativa alla vasta gamma di ristorazione già presente. I loro dubbi posti al consulente consistono nel cercare di risolvere alcuni problemi pratici, come ad esempio la scelta della forma giuridica, o la tipologia di locale da affittare per far sì che si possa cucinare delle pietanze, oltre a fare la tradizionale attività di commercio di prodotti biologici. Il servizio di orientamento pertanto per queste persone è quasi totalmente superfluo, mentre le loro aspettative per il servizio riguardano prevalentemente la consulenza fiscale e del lavoro. L'attività finora è stata portata avanti in modo intercambiabile fra le tre persone, mentre la prospettiva futura che desta maggiori perplessità consiste nel cercare di avere il più possibile una ristorazione continuata, che possa quindi avere una propria clientela tutti i giorni, e non soltanto in alcune occasioni ben programmate<sup>160</sup>. Allo stesso modo per quanto questa attività sia una di quelle che parte con maggiori probabilità di realizzazione (se non altro perché è già un'attività in essere che va bene) è però difficile l'individuazione dei propri *competitor* di fronte al processo di trasformazione in quanto vi è una difficoltà obiettiva nel capire il tipo di attività che si sta pensando, ovvero se sia soltanto ristorazione o anche un centro che possa offrire servizi aggiuntivi (le utenti fanno cenno a delle attività di massaggi). Di tutti i casi presenti in questo paragrafo forse questo è l'unico per il quale la dizione posizione debole nel mercato del lavoro non calza perfettamente, probabilmente perché la condizione di una partita iva sommata a due lavoratrici che di fatto sono a nero non è precaria, ma denota più semplicemente un'attività consolidata di commercio.

Vi sono però altri due casi di persone che hanno avuto esperienze di lavoro autonomo in passato – già da molti anni fallite e durate poco tempo –, e che al

---

<sup>160</sup> “L'esperienza nel settore è tanta. Il punto debole può essere quello di fare ristorazione in modo continuo. Non è come farlo una tantum” [45 anni, diplomata, ristorazione biologica insieme ad altre due socie straniere]

momento sono disoccupate. Per entrambi i casi però non possono valere le stesse considerazioni, per quanto i dati socio-anagrafici siano molto simili.

Una delle due signore [41 anni, diploma, divorziata con figli, servizi per aziende tessili] ha un'esperienza lavorativa consolidata che è durata fino 1991. Successivamente ha avuto due gravidanze e ha smesso di lavorare. Il lavoro che propone di iniziare in proprio è molto importante nella filiera dell'abbigliamento, e consiste fondamentalmente nel collocare i pezzi di un abito, o più abiti, nel rettangolo del tessuto, cercando di risparmiare più tessuto (cioè materia prima) possibile. L'importanza del suo lavoro, nel quale sostiene le macchine sono di maggiore ausilio rispetto al passato ma non completamente sostitutive dell'occhio di un buon artigiano, non è importante solo per motivi di efficienza e contenimento dei costi, ma anche e soprattutto per permettere all'imprenditore di pianificare in anticipo i principali fattori produttivi, e quindi di rendere più gestibile tutto il processo produttivo. Agli inizi degli anni '90 vi erano soltanto 4-5 persone nel Lazio che sapessero svolgere questa professione molto particolare che si chiamava «sviluppatrice cartonista», anche perché non tutte le aziende che producono capi avevano dei macchinari cad-cam. L'utilizzo di queste macchine ha permesso di abbattere i tempi di produzione dalle 16-20 ore del lavoro esclusivamente manuale, a 3 ore circa. Grazie a questa esperienza solida e molto mirata l'intervistata può vantare un'ottima conoscenza del proprio settore e gli attori economici relativi. Si percepisce inoltre durante l'intervista la passione per il proprio lavoro, compresa la soddisfazione per il ruolo cruciale del proprio posto nella filiera produttiva che conferisce sia un certo potere all'interno del contesto produttivo, che un certo orgoglio. La signora inoltre ha già avuto esperienze di lavoro autonomo nel 1987 quando si occupava di abiti per bambini, ma l'esperienza finisce a causa di disguidi con la socia-amica (*“Non farò mai più l'errore di mischiare amicizie e lavoro”*; come si vedrà a fine capitolo, questa opinione rimane praticamente isolata fra i casi analizzati).

L'altra utente ha 45 anni e ha alle spalle molti lavori saltuari, ed è di fatto disoccupata da giugno<sup>161</sup>. Ha anche già provato anni fa (a cavallo del 1990, pertanto

---

<sup>161</sup> La disoccupazione in questi contesti ha spesso una valenza del tutto diversa da quelle di un'indagine sull'occupazione, o da quelle stesse dell'Istat sulle forze lavoro. Infatti lo stato di disoccupazione a volte è indispensabile per accedere ad alcune forme di finanziamento, e per acclarare

quasi venti anni fa) a mettersi in proprio intraprendendo un negozio di abbigliamento di intimi, ma non ha funzionato da un punto vista economico. Il negozio aperto con l'aiuto del marito chiuse l'attività in poco tempo (circa 2 anni) a causa dei debiti che ebbe generato, facendo erodere oltretutto i risparmi che aveva accumulato in precedenza. In passato ha svolto un corso di oreficeria, per poi fare del lavoro da casa, sostanzialmente come forma di occupazione in nero. Ha poi scoperto di essere allergica ad una lega, lamentandosene in modo autoironico, manifestando un certo *locus of control esterno* (aspetto su cui si rimanda ai paragrafi successivi). Il lavoro svolto prevalentemente finora è quello di amministrazione presso un'azienda, lavoro che sostanzialmente ha fatto per 18 anni. Il primo lavoro, a tempo indeterminato, è durato 9 anni, poi l'azienda fallì, anche se lei uscì prima del fallimento. Quindi la traiettoria occupazionale di questa donna sembra passare dalla forma maggiormente strutturata di lavoro subordinato, a quella più pura di autonomia, conferendo progressivamente una posizione di maggiore debolezza anche se non si prendesse in considerazione il fattore anagrafico, che pure ha il suo peso. Più recentemente, ha lavorato presso un'agenzia immobiliare sostituendo una donna in maternità, ricoprendo un ruolo di *account* pagato a risultato raggiunto, modalità che notoriamente comporta bassi compensi se non si hanno a disposizione ampi contatti<sup>162</sup>.

In un unico caso fra tutte le intervistate l'essere assunte non costituisce una posizione di forza nel mercato del lavoro. Come noto infatti avere un contratto di lavoro dipendente di per sé può non essere garanzia di tutele, come nel caso di un imminente fallimento o in situazioni di sfruttamento che purtroppo sembrano essere tutte racchiuse nel caso di una signora proveniente dall'America Latina. Attualmente lavora part-time con contratto a tempo indeterminato presso un'azienda di *call center* e altri servizi di comunicazione che sta attraversando un periodo che molto probabilmente porterà al fallimento. La persona, classe '59, ha un bagaglio di conoscenze e *skill* interessante (è laureata in scienze politiche, ha lavorato anche

---

tale stato fa fede, opportunamente, la situazione amministrativa che viene accertata dal Centro per l'Impiego. Molto spesso per gli utenti di questi tipo di servizio l'iscrizione al Centro per l'Impiego è funzionale esclusivamente all'ottemperamento delle condizioni necessarie per accedere all'ammissione al beneficio dei finanziamenti per l'avvio di una nuova attività.

<sup>162</sup> Il lavoro precedente funzionava a provvigione: "Non è un problema anche se lavori a gratis, perché tanto funziona che ti pagano se vendi!" [nota di compiaciuto sarcasmo] [45 anni, diplomata, sposata con figli, idea di wedding-planner]

presso l'ambasciata del suo Paese) dal momento che conosce molto bene tre lingue (italiano, spagnolo e inglese), ed è italiana di seconda generazione (genitori provenienti dall'America Latina, dove ha maturato esperienze di lavoro molto interessanti e qualificate). È tornata in Italia per problemi personali e familiari<sup>163</sup>. Avendo un solo fratello come appoggio e un figlio ancora da accudire si trova in una fase in cui vorrebbe licenziarsi, ma al contempo ha bisogno di un'entrata fissa al mese per andare avanti (nel mese di ottobre 2007 quando si è svolta l'intervista è ferma alla busta paga di luglio che è di circa 400€, ovvero la metà del mensile che le spetterebbe). I problemi con l'attuale datore di lavoro sono dovuti a uno sfruttamento abbinato a straordinari non pagati (traduzioni) e ad arretrati che l'utente rischia di non vedersi corrispondere se “molla” il lavoro. Su questo punto è in contatto con un sindacato che la sta aiutando e gestire nel miglior modo possibile questa fase che di fatto è diventata di transizione e di attesa. Si noti quindi che nonostante la generale situazione di difficoltà, quantomeno nel caso di un'assunta a tempo indeterminato la presenza e l'appoggio di un sindacato sono presenti. Il suo bagaglio di esperienze è variegato: la sua passione principale è quella di cucire e fare lavori di sartoria, competenze che ha acquisito direttamente dai genitori che avevano una piccola fabbrica con 50 macchinari specializzati nella sartoria. Ella tuttavia non ha mai praticato il mestiere se non per piccole commesse che ha esercitato, (*“anche per farmi conoscere, l'ho fatto quasi gratis per una scuola”*). [49 anni, diplomata, divorziata con figlio, traduzioni, sartoria, o commercio in franchising]).

Dal tutelato all'assenza di garanzie è il percorso che caratterizza una donna di mezza età laureata che propone la Biodanza. Ella ha un passato da geologa (si noti che si è laureata quando ancora la scolarizzazione femminile era molto più bassa di quella maschile) impiegata nel settore specifico della geologia. È stata *“prepensionata”* come dice espressamente lei qualche anno fa (il che significa sostanzialmente che è stata espulsa dal mercato del lavoro previa una congrua liquidazione e l'ottenimento di una pensione probabilmente bassa), e quindi è rimasta sostanzialmente tagliata fuori dal mercato del lavoro, almeno per le sue competenze e per ruoli che possano

---

<sup>163</sup> Nel ritorno in Italia ha perso tutti i risparmi che aveva accumulato perché col bambino piccolo non è riuscita a trovare un lavoro in Italia e non ha avuto diritto a «alimenti» o altre forme di aiuti (non si è approfondito l'argomento).



valorizzare il suo titolo di studio. Infatti dopo aver fatto la geologa, per 8 anni ha lavorato coi sistemi GIS (georeferenzializzazione) per una Ong (sostiene che tale tipo di occupazione fosse sostanzialmente coerente con le sue competenze, ma ciò lascia ipotizzare che vi sia già stata allora una sorta di percorso verso forme poco garantiste dei diritti lavoristici). Poi, afferma, si è “*esaurito*” il rapporto di lavoro e da un anno è disoccupata. Successivamente ha fatto dei corsi di formazione sulla biodanza come si spiegava precedentemente. Si noti che il percorso di precarizzazione ha portato prima a un prepensionamento che se non altro apporta un’entrata fissa al mese, cosa di cui tutte le altre donne intervistate non faranno mai esperienza diretta, però col secondo lavoro a progetto non si ottiene nulla una volta che la domanda di lavoro smette di domandarla proprio al soggetto interessato. Appare quindi sufficientemente chiaro che al di là delle capacità e dei singoli CV, vi sia in questo ultimo caso una generale debolezza tale da far pensare al lavoro autonomo come a una sorta di ultima spiaggia. Oltre si cercherà di approfondire se e quanto la scelta del lavoro autonomo sia una sorta di passaggio, per così dire, «dalla padella alla brace».

Per concludere, uno dei casi che sembra più emblematici è quello di una donna, per giunta laureata, che ha progressivamente visto frammentarsi l’esperienza lavorativa, finendo quindi per pensare al lavoro autonomo come via d’uscita, sia a livello occupazionale, ma anche umano:

*“Prima cambiavo lavoro tutti gli anni, poi ogni sei mesi, poi ogni tre mesi... mi dicevo: c’è qualcosa che non va... mi sentivo morta dentro. Sai quando il lavoro non ti dà niente. [...] Poi ho coinvolto altre persone come me... che hanno le potenzialità ma magari non le sfruttano, non hanno nessuno che li sproni”.* [31 anni, laureata, nubile, associazione]

Le esperienze di lavoro della presidente di questa associazione – che si presume essere leggermente superiore rispetto a quelle dei propri nuovi colleghi con i quali costituire l’associazione – sono le seguenti: pulizie di casa; *baby/dog sitter*; servizi di *care* per handicappati; segreteria per servizi di assistenza agli studenti universitari (del tipo “vieni da noi e ti laurei...”); organizzatrice di agenzie di viaggi; assistente di *screening* mammografico presso una Asl; addetta all’amministrazione contabile per un ente che gestisce gli appalti dell’Acea. Afferma di aver sempre lasciato un buon ricordo nei posti in cui ha lavorato, ma che allo stesso tempo i posti di lavoro

non sono mai riusciti a fornirle la realizzazione, anche quando il lavoro di cura la toccava più personalmente. Le altre persone infatti hanno altre esperienze dallo status sociale non superiore, per quanto il capitale culturale in teoria potrebbe fornire qualcosa di più. Le sette persone hanno le seguenti caratteristiche:

- una laureata di sociologia;
- una laureata in biologia;
- una diplomata Isef, specializzata in *body-building* che lavora come parrucchiera;
- un operatore sociale volontario, con esperienza nel mondo della politica a livello locale;
- un lavoratore con esperienza del settore del *personal care*;
- due diplomati generici.

Invece una minoranza di persone si trova nella condizione di poter scegliere il lavoro autonomo rispetto a un altro lavoro «sicuro» in quanto ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato che le permette di pianificare meglio i tempi e le modalità di apertura di un'attività in proprio. Al di là dei difetti e delle critiche che il proprio lavoro evidentemente comporta, appare più che evidente che il passaggio da lavoro dipendente a lavoro indipendente è una scelta propria, e non *obtorto collo*. Tale circostanza cambia ovviamente l'intero approccio all'avvio dell'attività. Inoltre le critiche di cui si fanno portavoce queste donne devono essere comunque ricomprese in un quadro più generale di soddisfacimento di alcuni bisogni di stabilità e sicurezza di cui quasi nessuna donna beneficia nel gruppo delle «deboli». Alcune eccezioni possono essere la prepensionata, una donna sposata che non ha problemi economici in famiglia, o chi ha già un'attività sua che funziona; tutte condizioni comunque sensibilmente diverse da quelle di una completa e piena emancipazione occupazionale. Anche in questo caso però una singola variabile, anche se non socioanagrafica, da sola non spiega l'eterogeneità del fenomeno sociale, tant'è che i pochi casi qui descritti sono tutti molto diversi tra loro.

Un primo caso da poter analizzare è quello di una ragazza di 23 anni ha intenzione di aprire un forno-bar col fratello che è fornaio regolarmente impiegato a tempo indeterminato presso un supermercato di periferia. Ella invece è assunta con contratto di apprendistato nonostante abbia già maturato molti anni di esperienza nel settore della ristorazione come barista, dal momento che ha iniziato a lavorare ad

appena 15 anni: ha comunque la prospettiva non remota e vessata che potrebbe essere assunta a breve. Il loro problema più grave dal punto di vista dell'ottenimento dei finanziamenti è che non hanno disponibilità economico-finanziarie, se non le loro stesse buste paga. Lavorano e vivono in famiglia, ma entrambi i genitori sono disoccupati. Il costo per l'apertura dell'attività non può essere inferiore ai 30.000€, cosa di cui la giovane utente è del tutto consapevole. Il fratello aveva già inoltrato una richiesta di finanziamento per un prestito a fondo perduto, ma essendosi in qualche modo scontrato con dei tempi più lunghi del previsto la sorella ha poi notato la possibilità di provare questa strada attraverso lo sportello di Capitale Donna. In questo caso quindi la situazione economica complessiva della famiglia non sembra andare molto oltre il pareggio di bilancio. Malgrado ciò, lasciare il posto fisso e una posizione tutto sommato non ancora inquadrata ma promettente è indice del fatto che attraverso il lavoro autonomo si cerca qualcosa di più. Mentre nei casi precedenti il lavoro autonomo è quasi un salto nel buio e rischia di essere un salto «dalla padella» della precarietà «alla brace» di un fallimento societario. In questo caso invece il mettersi in proprio significa dare più senso al lavoro svolto. Come si vedrà oltre, il passaggio è quello dell'avere un buon lavoro, all'avere una *propria* attività. Un'altra utente straniera ha lavorato come badante di persone anziane, bambini. In quasi tutti questi lavori ha comunque potuto avere contratti di lavoro in regola e poi un contratto a tempo indeterminato:

*“È da mo' che sono assunta! Ho i contributi. Io mi sto stremando a fare questi lavori, a guardare i bambini... mi sono stufata [...] A me serve un lavoro meno stressante di quello di stare con gli anziani a fare un lavoro di cura. Sa, io ho avuto un'operazione 3 anni fa [...] e quindi mi devo fare spesso le analisi del sangue, il fegato è sforzato...”* [49 anni, peruviana, diplomata con figli]

Un altro caso molto simile è quello di un'altra donna proveniente sempre dall'America Latina e che da 25 anni risiede in Italia, dove ha un contratto regolare part-time in una chiesa come cuoca per circa 20 preti. Inoltre svolge un lavoro di badante per una signora, questa volta a nero. In passato in Italia ha svolto quasi esclusivamente lavori di *personal care* e legati alla sfera domestica (*“mi sono trovata sempre bene... Ho però bloccato i miei studi”* [48 anni, laureata, straniera, separata con figli]), mentre invece in America Latina da neolaureata in economia e

commercio aveva svolto dei lavori dallo status sociale molto più elevato, arrivando ad avere sotto di sé anche 20 operai in un'azienda del settore agroalimentare.

Il caso più chiaro tuttavia, oltre a un altro di lavoro dipendente che si cercherà di tramutare in un part-time verticale (già brevemente menzionato e approfondito oltre) è quello della persona che intende proporsi come amministratrice di condomini.

*“Sono stanca di fare il lavoro dipendente, non ne posso più. Mi sta venendo l'esaurimento nervoso. [...] Ho la nausea di quel posto [...] Io mi annoio a fare quel lavoro, i premi in denaro che mi danno per me non sono più un premio, un incentivo. Il problema è che il lavoro è impostato in maniera talmente allucinante, e si è in una crisi talmente grande che non si riesce a venirne a capo, che alla fine io non ci sto bene. Alla fine mi sono stancata, stancata di lavorare per delle persone che non funzionano, che danno degli ordini allucinanti. Siamo a livello di incompetenza totale. Chi ha la responsabilità è perché è figlio di..., o amico di..., e quindi il tutto è un pochino deprimente. [...] Adesso però sono arrivata al livello più alto a cui si poteva arrivare per chi non fa parte dell'élite. E adesso che faccio? Mi sono stufata. [...] Io ho bisogno di gratificazioni, e ora... mi mancano! Il lavoro è organizzato in modo talmente allucinante, con capi che danno ordini allucinanti che poi se ne accorgono dopo un anno di aver percorso una strada sbagliata. [Nella mia carriera interna] sono arrivata all'ultimo livello possibile. [...] I capi sono sempre «amici» e raccomandati. Il mio lavoro [di amministrazione] l'ho sempre iniziato dall'ultimo livello<sup>164</sup> e poi sono sempre arrivata ai massimi livelli possibili. Ma neanche vorrei andarci ai livelli superiori: chi sta sopra di me fa 12 ore di lavoro per fare cose che non servono a niente<sup>165</sup>” [40enne, scuola dell'obbligo, sposata con figli, amministrazione di condomini]*

In questa situazione appare con tutta la sua chiarezza che il lavoro dipendente ha esaurito la sua funzione motivazionale e che la donna non ha problemi relativi al reddito, ma cerca un qualcosa che possa appassionarla. Non è detto che i lavori «forti» da un punto di vista contrattuale debbano necessariamente essere gradevoli e gratificanti. Diversamente opposti sono i casi di lavoro descritti in precedenza perché «deboli», ma gratificanti.

---

<sup>164</sup> L'utente non ha il diploma di scuola secondaria superiore e ha cambiato diversi lavori, ma sempre con contratti a tempo indeterminato.

<sup>165</sup> Si è volutamente lasciato qualche ripetizione del concetto per sottolineare il disagio non materiale o «igienico», quanto «motivazionale».

**Tav. 31 Una tipologia degli utenti: tipo di lavoro svolto (gratificante o non) per «forza» o «debolezza» nel mercato del lavoro**

Tipo di lavoro svolto	Disoccupazione	Contratto di lavoro, posizione nel Mercato del Lavoro	
		Debole	Forte
Gratificante	Approccio «equivocato»; non avere nulla da perdere	Possibile soluzione allo sfruttamento / demotivazione della forza lavoro. Rischio di peggiorare la propria condizione	Ø
Non gratificante		Approccio «equivocato»; non avere nulla da perdere	Target puro: non aumenta l'occupazione ma la può migliorare da un punto di vista soggettivo

Fonte: Elaborazione propria

Un caso come questo ultimo potrebbe essere quello della psicologa che non riesce a svolgere la propria professione al meglio o di una designer. Infine altri lavori a basso capitale intellettuale che vengono svolti con contratti che garantiscono la flessibilità soltanto al datore di lavoro segnano bene il confine – ragionando in termini idealtipici – fra il lavoro autonomo scelto come stile di lavoro e di vita, e il lavoro autonomo come scelta del contrappasso: «non mi danno, non trovo, un buon lavoro, *quindi* me lo invento io».

### 7.3. Le motivazioni che portano a pensare al lavoro autonomo

Una volta fatta luce su che cosa le donne utenti vogliano intraprendere e quali siano i propri pregressi nel mondo del lavoro, è possibile affrontare il tema della motivazione che ha portato delle donne a pianificare di mettersi in proprio. In una ricerca sul perché le donne diventassero lavoratrici autonome svolta in Canada (Hughes, 2003) emerge ad esempio che vi è una quasi impalpabile ambivalenza nel determinare se le donne siano effettivamente costrette o invogliate per scelta a

diventare imprenditrici di se stesse. Il fatto interessante in questa ricerca che si inserisce in un filone che affonda le sue radici almeno dagli anni '90, mostra – come del resto si ravvede anche in questo studio – che non vi è soltanto la disoccupazione a creare condizioni di induzione a mettersi in proprio, quanto anche altri fattori contestuali come l'incremento dello *stress* in molti contesti lavorativi dipendenti in cui si siano adottate politiche di risparmio sulla forza lavoro (*downsizing* e affini) e permangano o si accentuino situazioni di responsabilità. Si pensi ad esempio alle motivazioni che hanno portato a lavorare nel settore sanitario o in un altro contesto magari di natura pubblica e organizzazioni del lavoro che portano a creare discrasie fra come si lavorava al momento dell'assunzione e come si è passati a lavorare successivamente. Tentando una considerazione di «medio raggio», si potrebbe dire che i fattori che inducono a diventare autonomi come scelta obbligata possono essere dettate da situazioni di lavoro dipendente che non rispecchia più le originarie aspettative rendendo alcuni condizioni *igieniche* (il salario fisso e la sicurezza delle mensilità e dei contributi previdenziali) meno importanti nella bilancia delle proprie scelte di carriera.

Chiaramente la conoscenza di dell'idea imprenditoriale e i propri progressi occupazionali è propedeutica alla migliore comprensione di questo argomento di per sé più complesso. Anche per questo capitolo le variabili socio-anagrafiche, come anche quelle appena viste circa il lavoro che si vorrebbe fare e il proprio curriculum, da sole non sono del tutto esplicative del fenomeno, anche se riescono a tratteggiare un quadro che comincia a prendere forma.

Le motivazioni sono state categorizzate seguendo il metodo *grounded theory* nei seguenti gruppi:

- l'autonomia come rifiuto dell'eteronomia;
- l'autorealizzazione;
- un lavoro incerto, ma almeno di elezione;
- la motivazione solidale per gli altri e “risolutiva” per se stesse ;
- non avere alternative: i fuori-target?

Una prima categoria di autonomia può essere quella intesa come desiderio di autonomia assoluta. Il lavoro autonomo in questo senso si configura come un modo per fare qualcosa da sole, senza l'aiuto di nessuno, e che possa essere il contenitore

di tutti i propri sforzi. Le donne che vedono nel lavoro autonomo questa possibilità di darsi un'identità lavorativa, e non solo, sono quasi sempre molto giovani (sotto i 25 anni). Ecco un esempio:

*“Vorrei fare una cosa da sola, una cosa tutta mia. Come persone che mi possono aiutare ho la cognata che ha avuto una pizzeria per sei anni, e quindi comunque sia ha avuto già un'attività. E poi c'era una persona che conosco bene, e mi avrebbe detto che mi avrebbe aiutato [finanziariamente]. [...] Ma [questa attività autonoma] nemmeno con mia sorella la farei”. [24 anni, separata con bambino, scuola dell'obbligo, idea di commercio al dettaglio]*

Solo come *extrema ratio* l'intervistata pone la possibilità di un prestito da parte di questa persona fidata di sua conoscenza, anche perché teme che un supporto finanziario – sul quale nutre la fiducia che non si trasformi in un prestito a tassi alti o in dinamiche peggiori, come l'usura – possa di fatto portare a una condizione di lavoro subordinato, in cui ella possa mettere solamente la propria forza lavoro nell'idea che ha avuto. Anche una sua amica, che non a caso vuole fare una cosa tutta sua e distinta da quella della giovane precedente, si dimostra propensa a fare un lavoro autonomo in quanto individuale e privo dinamiche di dipendenza che evidentemente vengono viste come “oppressive”. Infatti la dimensione autonoma sembra sorgere quasi più come rigetto alla condizione di eteronomia, verso la quale si manifesta una certa insofferenza “a pelle” (una frase ripetuta più volte da più intervistate è proprio “*non posso stare sotto padrone*”). Attualmente lavora al Centro Commerciale Roma Est. Vorrebbe aprire un bar, oppure un centro estetico, oppure un tabaccaio dentro il centro commerciale, tutte attività che svolgerebbe da sola. Un'altra alternativa che l'utente mette sul tavolo al primo incontro è un negozio di intimi. In altre parole appare chiaro che l'idea riguarda il commercio, ma che allo stesso tempo non si ha ancora un progetto chiaro circa che tipo di commercio da svolgere. Infatti:

*“La tabaccheria la metterei al primo posto perché non ce n'è nemmeno una, c'è tutto tranne che un tabacchi. Forse perché non gli vogliono dare la licenza. Il bar è secondo [nella mia graduatoria] non solo per il discorso delle licenze, ma anche perché per i primi anni bisogna aprirlo alle 5:00 del mattino... [...] Ma poi avevo pensato anche a un centro di estetica perché sono anche estetista. Io ero fidanzata e la mamma [del fidanzato] era estetista e avevamo deciso*

*di aprirlo insieme. Adesso comunque sia non ho nessuno che mi potrebbe aiutare. E quindi adesso come adesso non so, non saprei cosa fare, su cosa orientarmi [...] Non riesco a stare sotto padrone. Allora ho pensato che prima o poi mi aprirò un'attività tutta mia. Non riesco a prendere ordini, a farmi dire quello che devo fare...*" [22 anni, nubile, scuola dell'obbligo, idea di commercio o servi alla persona]

Il rifiuto della posizione eteronoma assume contorni più chiari se viene messo in relazione al fatto che spesso tale condizione è comunque di sfruttamento e di mancanza dei diritti fondamentali. Il caso della giovane che vuole aprire un negozio di *atelier* sembra impersonare molto bene questa motivazione al lavoro autonomo:

Dom: "Se potesse scegliere fra un lavoro a tempo indeterminato, nello stesso settore, magari con una buona casa di moda ed avere *benefits* e possibilità di carriera, e magari al contempo discrezionalità nel lavoro, sceglierebbe sempre la strada del lavoro in proprio?" "Sì. *Ho sempre sognato avere una cosa mia.*" Alla fine dell'intervista: Dom: "Ma per lei è più importante fare un lavoro in proprio, o fare il lavoro che piace di più?" "*Secondo me il lavoro che piace, sicuramente il lavoro che piace.*" Dom: "Ma se a lei adesso le proponessero di andare a Milano a lavorare?" "*No, no, io voglio fare questo, per fare degli stage c'è sempre tempo, ma anche se fosse un lavoro più sicuro non lo farei. Questo è il mio sogno e questo voglio fare, anche se mi rendo conto che è anche la strada più difficile.*" [25 anni, diplomata, nubile, progetto di negozio di moda]

In un primo momento sembra che un ipotetico lavoro plausibile possa essere solamente uno stage, ma a parte questa osservazione l'utente vuole fare una cosa tutta sua, non solo per la passione nel proprio lavoro e settore di elezione, ma soprattutto perché deve essere una cosa *sua*. Se è vero che si può parlare di precariato in molte di queste situazioni, è anche vero che il rifiuto dell'eteronomia o l'esigenza di un certo solipsismo non devono per forza essere accompagnate da condizioni di lavoro negative. Infatti il problema del precariato o di eventuali problemi nel posto di lavoro non è presente nel caso del forno-bar come fattore che concorre a scegliere il lavoro autonomo. Piuttosto il lavoro autonomo qui è più un'evoluzione della posizione occupazionale già in possesso. Avendo un posto di lavoro gratificante (anche se non a tempo indeterminato per la ragazza) e rapporti di lavoro buoni, il passo successivo, il bisogno ulteriore da soddisfare, è quello del poter avere un'attività propria, il cui capitale investito possa essere proprio: passare quindi dalla retribuzione della propria forza lavoro alla possibilità di lavorare – sempre in modo



molto duro – ma poter avere la soddisfazione economica (i profitti) e immateriale di avere un’attività propria:

*“Penso che dopo un po’ di tempo uno voglia avere una cosa tutta sua, per una soddisfazione personale credo. [...] Comunque io dove sto ora sto benissimo, non mi posso lamentare, anche del rapporto con le persone con cui sto.” Dom: Ma allora come mai non preferireste [lei e i fratello] essere dipendenti? Quale aspetto non va bene? “Per carità, io lavoro benissimo dove sto, è come se fosse mio. La stessa cosa [vale] per mio fratello. Praticamente lo porta avanti lui il forno dentro il supermercato. No, no, non è tanto che non ci piace essere dipendenti, è che vorremmo, ci piacerebbe, avere una cosa nostra. Vorrei aprire una cosa mia, per sapere che è una cosa tua. Un pochetto mi sono stufata di stare sotto padrone. [Avendo un’attività tua] ti fai un mazzo così, però è un’attività tua.” [23 anni, scuola dell’obbligo, nubile, ristorazione]*

Se la situazione lavorativa per questi due giovani non è complessivamente riconducibile al vissuto delle altre persone presenti in questo paragrafo, è però vero che il lavoro in questione è il classico lavoro autonomo di prima generazione (Bologna, Fumagalli, 1997) che può fornire i massimi gradi di soddisfazione e gratificazione solamente allorquando si raggiunge la condizione di autonomo.

Soltanto in un caso il lavoro autonomo viene visto nella sua dimensione di piccola imprenditoria, e quindi come modo di ottenere una situazione economica più agiata. Nel caso della donna straniera con figlia che vuole intraprendere un negozio una delle motivazioni più solide è di stampo opportunistico, e nel tenere animata l’idea di lavoro in proprio vi è anche la possibilità di avere a basso costo un locale adibito a commercio che darebbe il padre del ragazzo della figlia:

*“Vorrei far lavorare i giovani a ore, senza farli massacrare di lavoro. Allo stesso tempo vorrei evitare di fare il classico errore che compiono gli imprenditori che tendono a non fidarsi e a fare tutto da soli. Invece i giovani sono il materiale su cui investire; il personale è il vero motore, ma è anche un motore pericoloso perché se sono ignoranti allora magari fanno quello che gli dicono di fare i sindacati e possono boicottare<sup>166</sup>, e non capiscono per ignoranza che questo va a loro danno, perché poi si ritrovano in mezzo alla strada”. [41 anni, sola con figlia, straniera, commercio]*

---

<sup>166</sup> La signora riferisce che nel suo Paese gli operai come forma di protesta boicottavano le lattine con dentro il cibo con materiale non commestibile. È evidente quindi che questa forma di protesta non è quella che un sindacato può portare avanti.

La sua idea è quella di essere una piccola imprenditrice che in modo paternalista “spinge” e fa da *coaching* per sua figlia o altri giovani che vorrebbero imparare (“*la soddisfazione di far lavorare i giovani*”). Però è da sottolineare che dall’intervista fatta direttamente alla figlia emerge che ella comunque pone al primo posto lo studio, il proseguimento alla Facoltà di giurisprudenza per diventare un giorno avvocato, mentre il lavoro in proprio lo reputa di maggiore utilità più da un punto di vista pragmatico perchè aiuterebbe gli altri due fratelli più piccoli (di 14 e 11 anni). Sembrerebbe quindi che vi sia una spinta familistica e un forte senso di responsabilità a catena nei confronti dei propri parenti più vulnerabili, più che il desiderio di essere indipendenti come invece manifesta la madre<sup>167</sup>.

L’idea di mettersi in proprio in alcuni casi è una scelta del tutto consapevole ed effettiva in quanto si ha una posizione forte nel mercato del lavoro tale per cui l’opzione del lavoro autonomo non è un passaggio incerto e critico. Tuttavia le motivazioni che possono portare al rifiuto di una posizione “sicura” possono essere molte. In linea di massima da queste interviste è possibile giungere alla conclusione che il contratto a tempo indeterminato e *full-time*, almeno in alcuni casi, non è di per sé garanzia di diritti di gestione del proprio tempo e dei contenuti del lavoro, non nella misura in cui sentono di averne bisogno alcune donne. In particolare in alcuni contesti lavorativi – come il primo che si riporta di seguito, essendo un contesto lavorativo privato di piccola o media dimensione – tendono a essere presenti implicitamente e informalmente delle condizioni lavorative che non si conciliano con la (qualità della) cura che si vuole donare alla propria famiglia:

*“Ho avuto e continuo ad avere proposte di lavoro dipendente. [...] Quando si lavora per un’azienda è difficile telelavorare, perché quando ci sono problemi è necessario essere lì presenti di persona. Invece con un’agenzia di servizi il rapporto con i datori di lavoro è diverso, [e quindi mi permetterebbero di telelavorare]. [...] Ho anche provato a lavorare [a settembre 2007], ma coi figli diventa un problema, non ho nessuno a casa che mi aiuti quando un figlio si ammala.” [41 anni, diploma, divorziata con figli, servizi per aziende tessili]*

---

<sup>167</sup> Un particolare interessante è il seguente: mentre la signora aveva un appuntamento con il servizio di orientamento e successivamente concedeva l’intervista, la figlia era fuori dall’ufficio con degli amici. Soltanto previa cortese richiesta dell’intervistatore si è affacciata all’ufficio del Comune per farsi poi anche lei intervistare.

Alla domanda specifica del significato che per lei assume l'idea di mettersi in proprio, l'aspirante imprenditrice nel settore tessile afferma che consisterebbe soprattutto nel costruire un potenziale futuro per le proprie figlie, un futuro che non si sente di impostare come impegnativo o vincolante per le scelte della proprie figlie, come può essere una piccola o media impresa che poi può subire i problemi di un difficile ricambio generazionale. Semmai nella mente dell'utente l'idea è più moderata e *transizionale*: offrire la possibilità che le figlie seguano il percorso da lei adesso iniziato sarebbe un'opzione in più rispetto a quello che può dare un genitore che ha un lavoro dipendente che non porta con sé un «mestiere» da poter trasmettere:

*“Vorrei un domani poter lasciare qualcosa alle mie figlie come possibilità. Poi voglio che studino perché sono sostenitrice dello studio...”. [41 anni, diploma, divorziata con figli, servizi per aziende tessili].*

È interessante notare che l'amore per le proprie figlie viene anteposto alla propria soddisfazione personale di vedere che la futura attività possa proseguire.

Nel caso della donna in procinto di essere assunta al Comune di Roma e che vuole aprire un ristorante il bisogno di autorealizzazione è molto chiaro, dal momento che non vi sarebbe nessun motivo razionale (guardando la sicurezza e i diritti, quindi un piano strettamente «igienico») per lasciare il lavoro. La motivazione consiste esclusivamente nel fare ciò che si desidera fare<sup>168</sup>:

*“Sono dipendente del Comune di Roma, Dipartimento Risorse Umane, a tempo determinato a tempo pieno fino all'aprile dell'anno prossimo [2008], poi sarò assunta a tempo indeterminato: attraverso una prova selettiva che abbiamo fatto per i precari dovremmo accedere all'assunzione dopo i tre anni.” Dom: “Perché con queste prospettive pensa di fare un'attività di lavoro autonomo?” “Perché in un luogo di lavoro come il Comune tutti vengono livellati verso il basso, e quindi io non ci sto [non mi ci ritrovo] in questo livellamento e in questo contesto, perché mi ci sono trovata per caso. E poi sai, il lavoro alle dipendenze nel pubblico ti lusinga sempre un po': hai i permessi, le ferie pagate, in confronto invece al lavoro alle dipendenze nel privato ero*

---

<sup>168</sup> In questo caso il sogno di una ristorazione concepita in quel modo non è un sogno che viene da lontano, ma maturato nel tempo: *“Io invidio sempre quelli che fin da bambini hanno sempre sognato di fare qualcosa. Io questa cosa [la ristorazione] l'ho scoperta camminando, e penso che tutte le cose che ho fatto finora si possano rinchiudere in questa. [...] è una mia realizzazione personale poter avere qualcosa di mio che possa essere attivo dall'anno prossimo, quando verrò a vivere a Roma e mi sarò sposata. È una prova, non è proprio la realizzazione di un sogno”* [29 anni, titolo terziario, nubile, ristorazione]

*costretta ad annullare la mia vita sociale. Però poi ho messo tutto sui piatti della bilancia e ho detto «basta», e mi è capitata l'opportunità di entrare come precaria interinale presso l'agenzia del Comune di Roma. Poi successivamente sono entrata in un gruppo che doveva essere assunto a tempo determinato e così abbiamo iniziato il percorso di stabilizzazione. C'è sempre stata in me questa fuga verso il privato e la valorizzazione, però nel Comune hanno prevalso anche altri criteri. Ma poi avendo una passione per la cucina e per tutto quello che è il benessere anche in senso più ampio ho pensato di mettermi in proprio. Poi la cucina è anche una forma d'arte. Secondo me alla fine ho sbagliato lavoro: dovevo fare il cuoco! Alla fine quello che mi piace è far stare bene gli altri, organizzare eventi per gli altri. Per questo ho pensato a questa idea: nel settore privato avevo già organizzato eventi per una multinazionale di comunicazione. Allora ho pensato che se ci poteva essere qualcosa che mi poteva livellare verso l'alto, anziché verso il basso come il Comune, ho pensato che poteva essere quello che voglio fare adesso.” [29 anni, titolo terziario, nubile, ristorazione]*

Approfondendo maggiormente le motivazioni emerge che l'autorealizzazione è comunque legata all'autonomia lavorativa e quindi a una certa fuga dalla condizione eteronoma:

Dom: “Quanto ha influito l'effetto di lavorare in un ambiente burocratico come quello del Comune di Roma? Nel lavoro precedente, nel privato, nell'organizzazione di eventi, le sfide e le pressioni che erano presenti l'hanno portata a pensare di mettersi in proprio?” *“Beh, anche in quel periodo mi sarebbe piaciuto fare qualcosa del genere, perché io ho capito che non sono fatta per avere degli ordini impartiti. [29 anni, titolo terziario, nubile, ristorazione]*

I confini quindi fra il lavoro autonomo scelto come rifiuto dell'eteronomia e il lavoro autonomo scelto per il chiaro obiettivo di autorealizzarsi sono molto labili, soprattutto se si tengono in considerazione le ragioni dell'insofferenza nei confronti del lavoro subordinato nel pubblico con posizione impiegatizia. Infatti più avanti l'utente mostra più in dettaglio i motivi dell'insofferenza nei confronti del lavoro al Comune di Roma:

*“Prima avevo un dubbio, adesso ho la certezza: tu hai delle capacità, e vieni discriminato per questo; hai una laurea [è laureata in studi orientali], e non vieni valorizzato”. [29 anni, titolo terziario, nubile, ristorazione]*

Quindi si può dire che alcune dinamiche peculiari presenti in un contesto pubblico soggetto ad assunzioni e stabilizzazioni in blocco hanno portato a un sentimento di mancata autorealizzazione e di frustrazione nei confronti delle proprie ambizioni. Non è quindi tanto il pubblico in sé a essere un problema, quanto le politiche del personale che – per quanto forniscano degli indubbi benefici riguardanti la soluzione della precarietà – comportano queste controindicazioni, almeno per questa intervista. L'autorealizzazione si evince anche in un caso di asilo nido che, a differenza di altri che sembrano essere una soluzione incerta fra rischi e benefici (cfr. paragrafo successivo), ha un contesto occupazionale migliore e al contempo non pare essere associato ad altro se non a un potenziamento di una propria passione già coltivata in altro modo:

*“Non voglio diventare ricca con l’asilo nido... però vorrei che diventasse una cosa che migliorasse la mia situazione attuale perché io ero nella polizia penitenziaria, poi proprio quest’anno sono successi un sacco di eventi particolari, come periodi di malattia, ferie arretrate ecc. tali per cui mi sono trovata nella condizione che avevo sempre sognato e ambito: sono passata a ruolo civile. Infatti questo progetto [di asilo nido] nasceva proprio dalle insoddisfazioni che provavo proprio nel dover fare i turni in quel contesto di lavoro, e quindi mi ero detta «chi se ne importa, e provo...» Già avevo aperto un’associazione due anni fa per insegnare l’inglese ai bambini. Quindi già traevo tutte le mie soddisfazioni a stare in mezzo ai bambini, all’inglese, ecc., con le canzoncine, il teatrino, ecc. mi gratificava. E poi mi sono detta «perché no?» perché non farne un lavoro vero e proprio? Quindi diciamo che la trasformazione è lenta. Perché comunque prima di dover lasciare, anche nel caso dovessi essere costretta a farlo, vorrei avere qualcosa di solido. Specialmente adesso che diventerò fra un mese dipendente civile.” [35 anni, diploma, sposata con figli, asilo nido]*

Un ultimo caso qui ricompreso è quello dell’autofficina per il quale il connotato di autorealizzazione appare molto chiaro. Rispetto ai valori dell’*achievement motivation* tuttavia si noterà che sono presenti i valori riferiti alla soddisfazione e all’impegno, ma non quelli al successo inteso in termini esterni, sociali (tipicamente il guadagno, ma anche la fama e il prestigio sociale). Questa considerazione è utile soprattutto per le analisi successive, soprattutto nell’analisi del concetto di *achievement motivation* fatta attraverso la scala Thurstone-Likert-like. Tornando alle motivazioni del lavoro

autonomo, contrapposto a un'ipotetica prospettiva di lavoro a tempo indeterminato, questa è la risposta:

Dom: "Avrebbe preferito un lavoro a tempo indeterminato dello stesso tipo, presso la casa automobilistica e a parità di condizioni? *"Avrei comunque fatto un lavoro non appagante al 100% [come dipendente]. Avrei dovuto stare in un autosalone per stare a contatto con i motori. Altrimenti avrei dovuto fare ingegneria, e non era per me. Invece con l'officina che voglio mettere in piedi posso stare a contatto coi motori."* [29 anni, titolo terziario, nubile, autofficina]

Per questa persona che vuole aprire l'autofficina, l'indipendenza è concepita come autonomia progettuale e personale. La concezione per questa utente non è imprenditoriale, ma di autorealizzazione. Ciò traspare in modo lampante quando viene approfondito il tema dei collaboratori e del lato più prettamente economico, il primo fattore di interesse per tutti gli imprenditori che abbiano come motivazione principale quella del successo. È ragionevole supporre che il successo si misuri fondamentalmente col guadagno e forse con una certa visibilità che fornisce prestigio sociale e status<sup>169</sup>. Entrambe queste cose appaiono sullo sfondo delle motivazioni della giovane. Infatti sostiene:

*"Poi viene la parte economica e dei soldi, che è la componente più triste. Uno ci mette la passione e poi deve badare ai numeri, ai soldi, ai prezzi..."* [29 anni, titolo terziario, nubile, autofficina]

Come anticipato, nella misura in cui il lavoro è preso come attività in sé vi è piena motivazione, ma la parte più strettamente legata al guadagno e al successo sembrano essere quasi un intralcio. Quanto di ciò possa essere attribuito all'inesperienza o a un'effettiva difficoltà del concetto di *achievement motivation* a delineare questo fenomeno viene relegato all'analisi dei dati quantitativi in cui è presente la scala appositamente pensata.

---

<sup>169</sup> È probabile tuttavia che – almeno in un contesto come quello italiano dominato dalla piccola imprenditoria – lo status sociale sia influenzato anche dal non aver mai fallito e dall'avere ottime capacità di consumo (lo sciupio vistoso vebleniano) piuttosto che dalla facoltà di vantare dei *credits* di natura più immateriale, lasciato magari a specifiche figure professionali, nonché ovviamente alla posizione nella professione. Questo punto ad ogni modo è marginale nella presente riflessione.

La doppia presenza di due fattori importanti come le condizioni igieniche di lavoro e il contenuto del lavoro spesso volte non possono essere entrambe accontentate. È interessante notare tuttavia quale possa essere la scala della priorità di alcune donne, che, vista l'impossibilità di trovare un lavoro dipendente, solo in seconda battuta pensano di fare un lavoro in proprio. A quel punto risulta chiaro che si cerca di fare il lavoro preferito, piuttosto che un lavoro che possa rendere un guadagno buono e/o sicuro.

Dom: Ha cercato, sta cercando un lavoro a tempo indeterminato, oppure il lavoro autonomo è una scelta? *“Ho cercato tanto, ma ancora non ho trovato nulla. Ma [il lavoro che voglio fare] lo voglio fare per passione, perché mi piace.”* [48 anni, nubile, titolo terziario, centro benessere]

Di fatto l'utente dimostra che il lavoro in sé, cioè la professione, viene scelta in modo elettivo senza compromessi, ma la forma di lavoro – indipendente vs. dipendente – viene vista soprattutto come un punto principale, per il quale si ha una preferenza abbastanza precisa a favore della forma indipendente, pur magari non avendo una consapevolezza profonda dei vincoli e delle opportunità che le forme di lavoro autonomo comportano per la propria vita di lavoratrice, e di riflesso per l'esercizio delle proprie competenze. Prova ne è il fatto che sta continuando a cercare un lavoro «standard» presso aziende che in teoria potrebbero diventare propri *competitor*, i futuri concorrenti.

La condizione di necessità che ha portato una persona a riflettere di intraprendere il lavoro autonomo appare essere dettata proprio dalla consapevolezza di non avere altre *chance*, come accade a due utenti che volendo fare un asilo nido hanno evidentemente maturato anche la stessa motivazione a questa scelta, motivazione che è strettamente collegata alla percezione della propria posizione nel mercato del lavoro. Sono quasi identiche le affermazioni di queste due donne che entrano in società insieme:

*“Io se non faccio qualcosa di mio, sarà difficile che ritorni a lavorare. [...] Ho necessità comunque di cambiare lavoro” “Se non faccio un lavoro in proprio, difficilmente avrò un altro lavoro”* [32 e 35 anni, titoli terziari, sposate con figli]

In un altro caso molto simile vi è un sentimento meno marcato di rassegnazione nei confronti della possibilità di avere un lavoro standard, e infatti la scelta del lavoro autonomo sembra essere un po' meno forzata e maggiormente endogena. Per questo in alcuni casi particolari il lavoro autonomo o la piccola imprenditoria è vista come alternativa a un lavoro da libero professionista senza albo, con delle contraddizioni palesi perché una piccola attività andrebbe a sopperire l'impossibilità di svolgere la "libera" professione:

*"C'è una sorta di preferenza comunque sia [per il lavoro autonomo]. Il lavoro così ci piacerebbe di più, piuttosto che altro. Abbiamo lavorato in altri ambiti: la mia amica ha lavorato in un call center [...], con poca soddisfazione; io ho lavorato come psicologa, ho pagato un casino di contributi e cose varie, e si prende veramente poco, almeno così è per me. Quindi ci andrebbe un attimino di avviare un'attività nostra. [...] Il problema [per il quale ricorriamo al lavoro autonomo] è un problema di mercato del lavoro: fare dei lavori poco pagati... non ci può andare bene, non ce la facciamo" [32 e 35 anni, titoli terziari, sposate con figli]*

L'aspetto che appare più peculiare in questo stralcio è la consequenzialità logica che si suppone esservi fra due forme, peraltro diverse, di esperienze precedenti di insoddisfazione oggettiva (retribuzioni) e soggettiva (carenza di stimoli nel lavoro di *call center*). In questo caso – presente anche in altre interviste – pensare di mettersi in proprio diventa una risposta non tanto alla disoccupazione, quanto a una "cattiva occupazione" che non permette o di fare in condizioni normali il proprio lavoro di elezione (è il caso della psicologa che non riesce a far fruttare la propria competenza), oppure non permette di beneficiare di un rapporto "condizione di lavoro" / "qualità del lavoro" tale per cui ci si possa ritenere soddisfatti (è il caso tipico dell'operatore di *call center*). Infatti più avanti nell'intervista si affronta il quesito in modo più chiaro, senza ulteriormente girare intorno al problema: il lavoro autonomo, sussidiato, appare essere l'unica via d'uscita da un mercato del lavoro che sfavorisce pesantemente queste donne anche nel caso in cui non le escluda dal mercato del lavoro come forza lavoro occupata ("Sì, il lavoro da psicologo è abbastanza autonomo. Per me è stato un problema di mortalità: parti con un tot di clienti, e poi non è che si dimezzano, diventa la metà della metà [...] La psicologa è vista ancora come un bene di lusso. Alla fine si pensa di andare dallo psichiatra a



*prendere le pasticche, e poi si vedono i risultati...”* [32 e 35 anni, titoli terziari, sposate con figli]), collegando quindi le due utenti alle prime due, apparentemente più distanti in un primo momento. L’esperienza maturata è a volte molto coerente con il percorso di studi: nel caso precedente la psicologia può avere dei forti punti di tangenza con l’educazione nell’età evolutiva; nel caso seguente invece il lavoro autonomo sembrerebbe quasi una naturale continuazione del lavoro già svolto in precedenza sotto forma di contratti a progetti o altre forme. Ad esempio questa laureata in biologia ha lavorato come tecnico di laboratorio in un ente pubblico, e adesso prova a fare ciò che potrebbe essere definito un salto di qualità, anche se incerto e rischioso:

*“Io mi occupo di biologico, ma in questo momento nessuna di noi due [si riferisce alla futura socia] sta lavorando. Il lavoro va a momenti, è stagionale. E questo un po’ ci sta logorando, psicologicamente. Stiamo cercando di discutere questo progetto qui con voi [allo sportello Capitale Donna] perché non ce la facciamo più. Non si riesce a farci pagare... E poi con il lavoro in proprio i momenti di «pausa» [allusione alle «ferie forzate»] me li gestisco io. La pausa retributiva me la gestisco io, è meglio così, piuttosto che me le gestisca qualcun altro. È logorante sto precariato! E poi comunque anche così [da «precaria»] ti capita di lavorare anche 12 ore al giorno, invece così [con il lavoro autonomo] lo puoi fare lo stesso, ma non lo fai senza motivo, come adesso. Almeno fai qualcosa che abbia... un senso. E poi, o lo facciamo adesso, o non lo facciamo più! Le risorse fisiche e psichiche ci sono ora. Lo possiamo pure fare dopo, però... L’unico problema è che noi vorremmo aprire l’attività allorquando sappiamo di avere i finanziamenti”* [37 e 33 anni, titoli terziari, sposate con figli, laboratorio artigianale]

Qui emerge con chiarezza la distinzione fra la gestione del tempo nella condizione da dipendente e da autonoma: nella seconda condizione, come è capitato di riscontrare anche in altre interviste, il lavoro autonomo viene fatto quasi coincidere con la libertà e la discrezione di organizzare il proprio tempo (si vedrà in un paragrafo a parte che il tema del *time budget* presenta delle caratteristiche proprie). Anche la sua amica si esprime in modo molto simile, manifestando anche questa volta una presa di coscienza comune del proprio stato lavorativo:

*“È logorante, questa precarietà [...] Lavorare a singhiozzo ti logora, le «pause» retributive non le scelgo io. Così invece voglio poter scegliere io”.* [37 e 33 anni, titoli terziari, sposate con figli, laboratorio artigianale]

È evidente qui una nota sardonica nei confronti del lavoro a progetto subito dal/dai datore/datori di lavoro, probabilmente spesso frainteso dai propri *altri significativi* come delle ferie (non) retribuite. Il tono con il quale vengono esposti questi problemi – difficilmente riproducibile per iscritto senza specificazioni – lasciano pensare a una sorta di rassegnazione nei confronti del mercato del lavoro standard: il lavoro *full time* a tempo indeterminato. Al contempo il tono palesa la voglia di fare delle proprie capacità e del proprio titolo di studio una professione a tutti i costi, provando quindi anche a mettersi in proprio con un progetto che da molti punti di vista appare come plausibile. Spesso si tratta di un'analisi, di una constatazione, di un vuoto di un certo servizio o commercio, e di una relativa stima ottimistica di una domanda finora inespressa da altre realtà economiche. Il vuoto di un servizio da colmare viene giustificato sostenendo tipicamente che può esistere un mercato potenziale, che vi sono dei bisogni inespressi o insufficientemente coperti, o dal fatto che vi possono essere consumatori pronti a servizi più avanzati. Come si è visto i casi sono molti: dai servizi per l'infanzia, a servizi con sfondo ecologista, a beni e servizi di qualità o che abbiano comunque un plusvalore in termini di qualità. Altrettanto spesso però sembra mancare un'analisi di fattibilità organica, ovvero una capacità di riuscire a formulare per conto proprio un *business plan* completo. Da qui sorge la constatazione che il grosso delle idee presentate non sono tentativi di diventare autonome come scelta avulsa dal proprio contesto e dalla propria condizione, quanto una riflessione che porta le donne a immaginare nella condizione indipendente una situazione di «contrappasso» in cui vengono meno i difetti del lavoro «precario» e viene esaltata la componente elettiva e di autogestione. Anche per questo motivo è possibile formulare delle valutazioni positive di una politica volta ad abbinare l'orientamento ai sussidi per gli *start-up*, posto che l'attività di filtraggio e consulenza nei confronti di utenti rispettivamente fuori target e dentro il target sia fondamentale.

Rientra pienamente in questa interpretazione anche il progetto imprenditoriale del laboratorio di fitocosmesi. Nonostante l'apparente motivazione endogena relativa all'apertura di una propria attività, l'idea del laboratorio nasce dall'esigenza di superare il momento della perdita del lavoro che avverrà nell'arco di pochi mesi in

quanto l'azienda multinazionale con la quale l'utente ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato (che sta subendo una crisi relativa all'intero settore farmaceutico) deve ridurre l'organico. A tal fine sta adottando una politica del personale volta a salvaguardare le figure meno forti<sup>170</sup> e a "liberare" quelle che almeno potenzialmente risultano essere più forti nel mercato del lavoro, come del resto può essere questa persona.

*"Devo essere sincera: questo lavoro che faccio adesso non mi è mai piaciuto più di tanto, non è il lavoro della mia vita. Certo, dal punto di vista economico è un problema enorme, nonostante la buonauscita che mi daranno. È vero che non ho mutui e non ho famiglia, però mantenersi non è semplice. Comunque ho degli impegni, un affitto... Tornare a casa da mamma e papà sarebbe deprimente". [33 anni, istruzione terziaria, sposata senza figli, laboratorio di fitosmesi]*

Anche in questo caso quindi il lavoro in proprio assume i connotati di una scelta un po' forzata perché esiste uno iato fra le condizioni occupazionali e il lavoro di elezione: essendo possibili spesso solo lavori poco appaganti e al contempo scarsamente appetibili da un punto di vista igienico, l'unica alternativa alla disoccupazione e al precariato per queste donne pare essere proprio il lavoro autonomo.

In una parte di interviste non trascurabile, l'idea di lavoro autonomo viene sviluppata pensando, sostanzialmente, a una duplice funzione che spesso sembra indissolubile: anzi, i presupposti dell'una sembrerebbero quasi rafforzare le ragioni dell'altra. Si tratta del lavoro autonomo come scelta risolutrice, come soluzione ai propri problemi occupazionali e al contempo azione benefica per la società, per i clienti, addirittura per le eventuali assunzioni che l'attività dovrebbe comportare (dare lavoro anche ad altri, spesso proprio ad altre donne).

Una delle tre giovani donne che vuole aprire una giostra è una grafica pubblicitaria che lavora nell'azienda del padre:

*"L'idea nasce dal voler creare qualcosa insieme. Sarebbe risolutivo perché tutto parte dal fatto che al giorno d'oggi trovare lavoro è problematico. [...] Potremmo poi dare una prospettiva*

---

<sup>170</sup> Emerge dall'intervista che le figure dirigenziali capo-area utilizzano come criterio di licenziamento la presenza di un mutuo e la presenza di figli a carico. Siccome l'intervistata non ricade in nessuna delle due casistiche (anche se abita in affitto), sebbene lavorasse bene vendendo molti prodotti si sarebbe ritrovata di lì a poco senza il lavoro.

*anche ad altre persone, dare a loro un lavoro*". Un'altra di loro: *"Noi partiamo da zero perché non abbiamo un lavoro, non abbiamo soldi, pensiamo che lo Stato o chi per lui forse può fare qualcosa... E poi può servire [il progetto, il servizio] alla zona [a tutti, ha risvolti positivi]."* Infine la terza: *"L'idea di creare qualcosa insieme... così. Oggi lavorare è complicato. Vorremmo dare l'opportunità di lavorare anche ad altre persone. [...] Attualmente non abbiamo un'occupazione fissa: io ho una collaborazione, XXX è di famiglia [lavora con l'azienda di famiglia] e YYY pure [è sorella della seconda]."* [24, 25 e 26 anni, diplomate, nubili]

Il fatto che un utente di un servizio come questo sottolinei che il *marketing mix* sia accessorio consente di porre delle perplessità circa l'effettiva sostenibilità aziendale del progetto, dal momento che per far sì che un'azienda si sostenga nel tempo è necessario che il servizio (o il bene commercializzato, o qualsiasi altro bene offerto) sia apprezzato da una propria clientela, sia essa costituita da consumatori finali o da altri attori. Si pensa pertanto che la pro-socialità di un'iniziativa possa essere criterio di eleggibilità del progetto al cospetto dei valutatori del *business plan* per l'erogazione di un beneficio finanziario. Più generalmente l'idea dovrebbe sembrare meritoria agli occhi di un attore pubblico che dovrebbe quindi considerare tale fatto come passibili di finanziamento. Il criterio della pro-socialità, qui come in molti altri casi di iniziative, viene visto e vissuto a un livello implicito, quasi come potrebbe essere per molte persone il profitto, il prestigio, o le dinamiche di mercato. A questa considerazione si deve aggiungere il fatto che il progetto oltre ad avere una valenza pro-sociale per i clienti, dovrebbe addirittura avere dei risvolti di benefici occupazionali anche per eventuali assunti e collaboratori:

*"Aperte le giostre il nostro obiettivo è quello di creare un lavoro e darlo anche per altri, questa è la prima cosa. Questo è un sogno, ci piacerebbe"*. [24, 25 e 26 anni, diplomate, nubili]

Esistono anche altri casi in cui delle utenti del servizio si sono dimostrate particolarmente sensibili nel pensare che una piccola attività in proprio possa dare lavoro anche ad altre persone, tuttavia il precedente caso appare come quello maggiormente pro-sociale dal momento che dare lavoro ad altri, quasi prima che a se stesse, sembrerebbe essere prioritario. In uno di questi altri casi invece questa possibilità viene vista con molta più cautela, e, forse, anche con maggiore

ponderazione dei fattori che entrano in gioco nel rendere concretizzabile tale eventualità.

Dom: “Ma secondo lei è più importante fare un’attività in proprio per lei, oppure pensa di fare un’associazione per dare lavoro a delle donne?” *“La prima cosa in assoluto per me è creare una possibilità di lavoro per me e poi magari per gli altri. Se le cose vanno bene posso dare lavoro anche ad altri: se ho solo 2 condomini me la cavicchio anche da sola; se ne ho 10 no”*. [40enne, scuola dell’obbligo, sposata con figli, amministrazione di condomini]

Per molte donne che svolgono piccoli lavori in nero e che non sembrano avere particolari preoccupazioni e velleità occupazionali, il lavoro autonomo si prefigura semplicemente come una possibilità poco probabile, che risolverebbe in modo anche troppo complicato le proprie necessità, come nel caso del gruppo di signore che fanno artigianato:

*“Sono in avanscoperta per un gruppo di donne”* [58 anni, insieme ad altre 8 donne della stessa età, artigianato]

La pro-socialità come motivazione principale quindi tende a coniugarsi con il lavoro autonomo in modo poco imprenditoriale. Nel caso specifico dell’associazione la *mission* che viene riproposta è infatti quella di erogare servizi di pubblica utilità che possano avere esternalità positive per rispondere cioè alla domanda che l’intervistata si pone una volta posto il quesito del perché fare il lavoro autonomo: *“cosa poter fare per aiutare gli altri”*. Da un punto di vista più pragmatico, la scelta di questa forma di lavoro autonomo in realtà si dimostra quasi come un espediente per poter svolgere più attività diverse e non cadere in contesti di potenziale tedio. D’altronde la stessa presidente afferma che *“mi adegua sempre, mi adatto a qualsiasi contesto”*. L’associazione si sarebbe costituita anche senza l’apporto dello sportello di Capitale Donna in quanto si sostiene che *“l’avrei fatto ugualmente”*. La motivazione al lavoro in proprio è la realizzazione personale, supportata dal convincimento di avere una *“mentalità imprenditoriale”*. La propria scelta viene infatti definita come essere caratterizzata dai seguenti punti<sup>171</sup>:

---

<sup>171</sup> Da notare che l’intervistata fornisce un elenco senza che le sia stato richiesto espressamente.

- imprenditori di se stessi;
- essere automi;
- fare la cosa giusta;
- poter fare più lavori allo stesso tempo;
- essere coerenti con scelte di vita che hanno portato fin da giovani ad andare via di casa.

Ma forse nel suo caso può essere più esemplificativa un'affermazione che forse riassume meglio questa motivazione:

*“Quanto meno mi sento viva”* [31 anni, laureata, nubile, associazione]

In altri casi di attività simili a quelle di pro-socialità, meno spinti forse da una necessità di guadagno, la motivazione è piuttosto di tipo espressivo e volontaristico:

Dom: “Ma lei questo progetto della Biodanza lo considera un progetto volto a guadagnare, ad avere un risvolto economico...?” *“Se questo discorso della biodanza prende piede, perché no...ma non ci punto più di tanto, ve ne possono essere tante [di idee diverse] [...] L'idea di mettersi in proprio nasce anche dall'idea di fare in modo che la biodanza venga svolta nel modo migliore. Creare uno spazio di protezione, di attenzione, anche per soggetti con dei bisogni specifici, ma allo stesso modo è importante avere un luogo adatto dove poter avere la musica ad alto volume”* [48 anni, sposata con figli, istruzione terziaria, servizi alla persona]

Questa tipologia di risposta fornisce l'impressione che il progetto di lavoro in proprio sia scarsamente orientato, talvolta, a ciò che viene comunemente inteso per attività imprenditoriale, ovvero orientata a riuscire ad avere successo, non ultimo in una dimensione prettamente economico-finanziaria. In casi come questi è del tutto plausibile ritenere che vi possano essere situazioni economiche e familiari tali per cui il lavoro non debba essere necessariamente strumentale, quanto espressivo e presente a seguito di un esaurimento della dimensione prioritaria del soddisfacimento di bisogni primari (indicativa la frase di quest'ultima utente: “[Il lavoro] lo *considero uno strumento, l'ho fatto per 20 anni*”). Se tali bisogni primari siano stati del tutto superati in quanto soddisfatti, oppure definitivamente accantonati per delusioni precedenti e disillusione nei confronti di un mercato del lavoro spesso volte non confortevole nei confronti del cosiddetto «sesso debole», non può essere detto. Molto

probabilmente la dimensione di una non impellenza economica, ovvero l'essere parte di un ceto medio sostanzialmente benestante, concorre con una certa presa di coscienza di non riuscire a valorizzarsi (o anche semplicemente a far parte in modo adeguato al proprio capitale culturale) tramite forme di impiego standard. Anche considerando l'età anagrafica dell'utente è facile supporre che un progetto di natura prettamente «espressivo» si configuri come un'occasione di attivazione e rifiuto della vita schiacciata sulla dimensione riproduttiva, ma anche come evasione dalle dinamiche del mercato del lavoro rispetto al quale il soggetto risulta doppiamente svantaggiata. Nel caso specifico: donna e over 45, con scarsa propensione ad accettare lavori poco gratificanti, non solo a livello economico.

La dimensione dell'espressività e della motivazione a realizzare qualcosa di cui si è convinti traspare con estrema chiarezza anche fra chi ha già un'attività propria:

*“Vorremmo [che il nostro negozio-ristorante] diventasse una cittadella della pace, perché siamo tutte e tre buddiste. Questo vogliamo più di altro”* [45 anni, diplomata, ristorazione biologica insieme ad altre due socie straniere]

Il tema delle persone fuori-target dalle politiche è piuttosto delicato. Non essendoci criteri socio-anagrafici e variabili di relativa facile concettualizzazione, operazionalizzazione, rilevazione e «misurazione», sembrerebbe quasi discrezionale etichettare delle utenti come delle fuori-target, considerato che non è possibile avere indicatori *predittivi* sul successo di un'idea imprenditoriale. Per quanto esistano molti parametri che le singole leggi a sussidio degli *start-up* mettono in gioco, in questo studio si è privilegiata una prospettiva psico-sociale e sociologica. Seguendo questa logica, questo primo approccio empirico sulle motivazioni (surrettizie) appare utile per meglio comprendere come possono essere individuati alcuni casi di persone che hanno equivocato gli obiettivi della politica *e congiuntamente* difficilmente potranno sviluppare la propria idea di lavoro autonomo.

La situazione di motivazione poco chiara, o comunque non endogena, è facilmente individuabile in alcuni casi in cui la risposta alla domanda sul perché si vuole fare un'attività in proprio appare poco convincente in quanto poco pertinente:

Dom: “Perché ha pensato di progettare un lavoro in proprio?” “*Siete tutti così giovani e gentili [presso lo sportello Capitale Donna], fate venire voglia di far qualcosa!*” [La signora aveva assistito precedentemente a un workshop informativo] [34 anni, diplomata, nubile, servizi alla persona]

Infatti in questo caso è da ricordare che l’attività di orientamento e consulenza non avviene tramite invito, quanto tramite la libera presentazione di una persona che porta un’idea, ancorché strutturata in un *business plan*. In altri casi, che si approfondiranno, pare invece che non vi siano premesse sufficienti da un punto di vista cognitivo e di conoscenza dei rudimenti di base del lavoro autonomo:

“*Ho pensato tante cose, e non so come concretizzare [...] No, no, ho capito che c’è un rischio, non è che... ho idee campate in aria [frase tradotta in italiano] [...] Mi hanno contattato [le piscine che conosce] per fare l’istruttrice, ma mi vogliono pagare a nero e poco, e così non mi sta bene. Preferisco fare una cosa mia, ma non ho capito come si fa. A quel punto preferisco fare il mio lavoro che è più collegato agli eventi...*” [33 anni, diplomata, cubana con regolare permesso di soggiorno, con figlio e separata, servizi alla persona]

In altri casi invece vi è una differenza sottile fra la scelta del precariato e il lavoro autonomo, e il lavoro autonomo come ultima spiaggia in quanto non si hanno alternative effettive. Nel primo caso si sarebbe di fronte alla tipologia di persone che vanno incontro al rischio del lavoro autonomo perché comunque l’alternativa è un lavoro mal pagato e allo stesso tempo senza tutele; nel secondo caso la situazione è quella della necessità di lavorare e non riuscire a trovare altro:

“*Il problema è che questi lavori saltuari... è anche sempre più difficile trovarli perché si va avanti con l’età. Non è che si trova niente di che, i lavori sono precari. In famiglia siamo in quattro, e lo stiamo vivendo sulla pelle che uno stipendio, quello di mio marito, non basta con due figli. Nessuno ormai mi assume più, ma già da quando superi i 30 anni non ti cercano più. E quindi uno pensa di mettersi in proprio. Allora a 45 anni mi sono detta che qui bisogna lavorare e bisogna inventarsi qualche cosa. Le ho pensate talmente tutte che poi non so che cosa fare. Il tempo stringe, i figli si fanno grandi...*” [45 anni, diplomata, sposata con figli, idea di wedding-planner]



Oltre a questa testimonianza potremmo inserire anche il caso di un'utente straniera (servizi di sartoria, commercio, o traduzioni) il cui approccio verso questo tipo di opzione per il lavoro autonomo è del tutto spaccato a metà: da una parte si hanno le competenze per svolgere il lavoro; dall'altra vi è la difficoltà di “sapersi vendere” e saper stare nel mercato. D'altronde questa è una consapevolezza esplicita da parte dell'utente che sa che il commerciale non fa per lei, e che si troverebbe più a proprio agio nel settore dei servizi alle aziende. Anche per lei la scelta del lavoro in proprio dal suo punto di vista è, testualmente, “*una scelta obbligata dettata dall'età*”, perché ormai i concorsi e le assunzioni la trovano, stando alla sua esperienza, di fatto esclusa.

È evidente che in casi come questi ultimi due si ricorre a una politica attiva del lavoro molto specifica, per quanto frammentata in molte leggi e bandi, mentre invece il problema in questione relativo all'occupabilità ha altra genesi, e di conseguenza avrebbe bisogno di altri strumenti e misure per essere affrontato.

#### 7.4 Gli utenti fuori-target

Seguendo la letteratura classica sulla ricerca valutativa (Freeman, Rossi, 1993) non si può fare a meno di confrontarsi con una delle domande più scontate che possano emergere da una politica pubblica che cerca di aiutare delle persone che vogliano mettersi in proprio: le persone che si rivolgono a questi sportelli, soprattutto se sono degli sportelli che offrono un orientamento e una consulenza propedeutici alla presentazione di una richiesta di sussidio finanziario all'avvio di un'attività in proprio, sono le persone a cui la politica intende rivolgersi? È ragionevole far equivalere l'equivoco degli obiettivi della politica con dei casi di insuccesso (lavoro in proprio non avviato o azienda fallita entro un certo periodo di tempo)? È possibile, e con quale frequenza, che si presentino persone che in buona fede equivocano il senso della politica? Queste domande sono diverse dal chiedersi se una politica è *efficace* o pensare a forme di analisi predittiva del futuro di una piccola azienda (chiedendosi ad esempio quante riusciranno a sopravvivere a un lasso di tempo, ad esempio, di 3 anni dalla costituzione).

Con queste poche interviste non è stato possibile rispondere alle domande circa la presenza di persone fuori-target, tuttavia è stato possibile individuare alcuni casi molto limpidi di persone che non potevano – almeno allo stato attuale – confrontarsi con una sfida tanto impegnativa e rischiosa come quella del lavoro autonomo o la piccola imprenditoria. I casi qui riportati quindi servono per mostrare le motivazioni che possono portare una persona “sbagliata” a presentare un’ipotesi di idea imprenditoriale.

Forse il caso più chiaro è quello di un possibile negozio di scarpe per bambini, scelto come progetto per “*la leggerezza dell’attività*” [40enne, diplomata, disoccupata, commercio]. Già il fatto che un’attività di commercio possa essere semplice e leggera, cioè poco faticosa, fa trasparire gli equivoci che si possono creare con questa politica attiva del lavoro e l’eventuale carenza di altre politiche sociali. Il caso è interessante non tanto per l’attività prescelta del commercio, quanto per la tipologia di aspettativa che si ripone nella possibilità di beneficiare di sussidi alla creazione di un lavoro in proprio. Infatti, oltre alle questioni di natura tecnica che la persona e una sua amica vengono a richiedere al primo appuntamento preso, colpisce il fatto che l’utente esponga come sorta di titolo preferenziale il fatto di essere stata qualche anno prima vittima di una tragedia intercorsa nel contesto romano<sup>172</sup> su cui oltretutto le responsabilità del Comune di Roma erano quantomeno indirette. Inoltre l’utente interessata, che vorrebbe fare un’attività di commercio – quindi aperta al pubblico e che presuppone delle capacità di relazioni con la clientela assolutamente ben pronunciate – ha portato con sé un’amica che parlasse al posto suo perché non se la sentiva di parlare per conto proprio. In questo caso appare ovvio che si sia di fronte a un caso del tutto anomalo ed estremo, ma è altrettanto chiaro che vi può essere una porzione di utenti che confondono gli incentivi finanziari agli *start-up* alla stessa stregua di sussidi di stampo assistenzialista, cioè come una sorta di diritto di cittadinanza o un succedaneo delle politiche passive del lavoro. La questione se il diritto ad avere degli incentivi per avviare un’attività di lavoro autonomo<sup>173</sup> sia o meno un diritto di cittadinanza universale piuttosto che un diritto acquisibile previa

---

<sup>172</sup> Non si fa il nome della tragedia, per quanto da sola non possa far risalire alla persona in questione in quanto colpì un aggregato, a maggior tutela della *privacy*.

<sup>173</sup> Professionale, commerciale, in questo caso non è molto importante fornire indicazioni supplementari, per quanto siano molto importanti in fase di analisi di questa politica attiva del lavoro.

dimostrazione di merito (*worthiness*) tipica dei meccanismi con bandi e valutazione dell'idea imprenditoriale proposta ad un'agenzia pubblica, esula dagli obiettivi della presente indagine e dallo studio del presente fenomeno. In questa ricerca si preferisce adottare un punto di vista valutativo più sociologico e più precisamente di sociologia del lavoro: che probabilità ha una persona che manifesta un orientamento e un atteggiamento dichiaratamente passivo di avere successo come lavoratore autonomo? Che ruolo hanno le politiche attive del lavoro nel fornire sussidio economico-finanziario a persone che possono avere – seguendo questo caso analizzato più in profondità – un *locus of control* tanto *interno* (ciò che faccio dipende da me), quanto del tutto *esterno* (ciò che mi accade è dovuto al destino e a fattori esterni)? Appare in questo ragionamento del tutto evidente che è il ruolo dell'orientamento a essere cruciale nel far capire al cittadino-utente di uno sportello pubblico facente parte integrante dei servizi per l'impiego cosa vuole, quali potenzialità ha, su quale percorso è più conveniente che diriga tutte le sue energie. Nel caso citato l'azione di orientamento, come del resto ha effettivamente fatto, si trova nella situazione<sup>174</sup> di far capire che eventuali promesse di risarcimento effettuate da un politico di professione non possono interferire con la valutazione di un *business plan* effettuata da un'agenzia che si inserisce nei complessi meccanismi della gestione degli incentivi agli *start-up*. In molti casi simili al presente si è potuto verificare che già il primo incontro di orientamento al lavoro autonomo – opportunamente scisso anche agli occhi dell'utente dall'orientamento al lavoro *tout-cour*<sup>175</sup> – si manifesta come un incontro *predittivo* per l'effettiva capacità dell'utente nel riuscire a portare avanti un progetto di lavoro in proprio, lavoro autonomo o di società (cooperativa, associazione o quant altro). Alcuni utenti infatti lasciano il percorso iniziato nella fase di orientamento senza approdare alla fase di consulenza del lavoro in cui la *business idea* è già completamente abbozzata. Ciò è speculare al fenomeno quantitativamente molto meno riscontrato di altre persone – tipicamente coloro che hanno già avuto un'esperienza di lavoro in proprio, che comunque è una minoranza in questi sportelli e agenzie di supporto all'erogazione di incentivi agli *start-up*, o

---

<sup>174</sup> L'utente faceva infatti riferimento, come criterio meritorio, al fatto che un noto politico locale le avrebbe offerto una qualche forma di risarcimento per quanto le successe.

<sup>175</sup> Si fa riferimento, in coerenza a quanto affermato nel capitolo sulla *governance* locale, che gli orientatori di questo progetto sono stati in contatto con gli orientatori dei Col al fine di scambiarsi e dirottarsi gli utenti in funzione delle specifiche competenze.

persone che si mostrano più convinte – che sostanzialmente dimostrano di non avere assolutamente bisogno di avere un supporto pedissequo di orientamento al lavoro autonomo (come noto di stampo prevalentemente di psicologia del lavoro).

Questa seconda tipologia di persone che non hanno bisogno dell'orientamento, quanto semmai della consulenza del lavoro, può essere rappresentata – sempre in un'ottica di casi *idealtipici*, o detto altrimenti “casi limite” che servano a spiegare la maggioranza dei casi – da una donna egiziana<sup>176</sup> che potremmo comunque considerare per altri aspetti una fuori-target. Questa signora era titolare di un'azienda di *call-center* non meglio specificata che sa già che dovrà fallire (causa non specificata) per subito dopo aprire una nuova attività che è sicuramente un negozio di articoli connessi alla sanità e oggetti ortopedici e paramedici (anche il perché di una scelta così chiara non è stata specificata). Al momento del primo incontro l'attività è già stata tutta pianificata sia nei tempi che nell'affitto del nuovo spazio. L'essersi rivolti a una struttura pubblica totalmente gratuita ha avuto semplicemente una funzione di sgravio – almeno da un punto di vista finanziario, cioè di prestito agevolato – che viene visto semplicemente come una possibilità che se è presente viene ben accettata, ma se non fosse praticabile non pregiudicherebbe assolutamente il progetto in corso. Nel caso appena menzionato tuttavia è bene precisare che ci si trovava di fronte a un palese caso di «prestanome» dal momento che era l'accompagnatore-commercialista della donna (forse il compagno?) ad esprimere ogni istanza e a descrivere ogni esigenza. Praticamente la donna si era limitata a presentarsi e a compilare la scheda di registrazione di primo contatto glissando su ogni domanda...

Cionondimeno la grande maggioranza degli utenti si dimostrano essere delle persone che hanno bisogno dell'orientamento al lavoro autonomo. Per tali persone è ragionevole supporre che tale servizio supplementare costituisca un vero e proprio valore aggiunto dal momento che spesso il servizio aggiunto alla misura 7 delle politiche del lavoro (appunto l'erogazione di incentivi per l'apertura di una nuova attività imprenditoriale/di lavoro) è soltanto quella inerente alla consulenza del lavoro che spesso – essendo afferente a una singola agenzia che gestisce una singola tipologia di fondi – non può vantare in modo sistematico, come invece ha potuto fare

---

<sup>176</sup> Del presente caso non si è potuto avere una registrazione.

il XV Dipartimento del Comune di Roma, il fatto di riuscire a «smistare» e a fornire a ogni singolo cittadino-utente i consigli sulla misura più giusta e più tagliata per la propria idea imprenditoriale o di lavoro autonomo. Tale azione di indirizzo verso la legge o il bando più opportuni non deve sembrare banale: basti pensare che nel contesto romano sono potenzialmente<sup>177</sup> presenti circa 70 misure che chiaramente soltanto una figura altamente specializzata può pensare di gestire e conoscere, soprattutto se si pensa che per vantare tale conoscenza non è assolutamente sufficiente essere genericamente cultori o consulenti del lavoro, ma è necessaria un'azione costante di aggiornamento.

Un altro caso interessante di utente fuori target è quello già affrontato di una donna cubana che mostra difficoltà di pianificazione di un'attività in proprio. È arrivata allo sportello alla ricerca di un aiuto generico più che specialistico, e manifesta una scarsa conoscenza dei meccanismi di marketing. Ma soprattutto attraverso il colloquio e l'intervista arriva a dimostrare l'aspettativa secondo cui dovrebbe essere lo sportello a fornire indicazioni su quale attività nello specifico potrebbe e dovrebbe fare, e giunge perfino a chiedere se attraverso questo sportello è possibile avere qualche certezza sulla clientela che la propria attività dovrebbe generare (*"Ah, non avete la pianificazione di ciò di cui avete bisogno?!"* [33 anni, diplomata, cubana con regolare permesso di soggiorno, con figlio e separata, servizi alla persona]<sup>178</sup>). Nel suo curriculum ha un'esperienza di sub svolta a Cuba da quando aveva 18 anni, dove era responsabile di alcune attività turistiche.

Nei tre anni che vive a Roma ha acquisito la cittadinanza italiana, ha avuto un bambino ed è già separata. Non può vantare un certificato per fare l'istruttrice di sub in quanto incompatibile col titolo conseguito a Cuba, e può quindi svolgere solamente una non meglio specificata attività di «consulenza per eventi» di cui sostiene essere certificata. Il proprio corso che fece per acquisire le competenze per essere istruttrice di sub a Cuba fu di appena 3-5 giorni. In Italia quindi ha potuto svolgere solo delle attività a nero da cui l'utente vorrebbe uscire, anche a causa delle

---

<sup>177</sup> Per una rassegna sistematica delle leggi presenti si rimanda per l'appunto alle varie versioni della cosiddetta «Guida per gli Utenti» redatta dai curatori del progetto «Fare Rete, Fare Impresa» che, al momento in cui si scrive, ha chiuso la sua quarta edizione.

<sup>178</sup> Inoltre sono equivocate altre funzioni tipiche delle imprese, come ad esempio l'acquisto dei beni da rivendere o utili per la produzione / erogazione: *"Ma le spese in che consisterebbero? Nel comprare l'equipaggiamento ecc.?"*

ridotte capacità di guadagno che tali occupazioni offrono, ad esempio attraverso le piscine. Una delle esperienze più significative che ha potuto fare in Italia consiste nell'aver fatto fare delle immersioni a bambini portatori di handicap, come volontaria. Questo in modo più esteso il suo modo di aver concepito lo sportello:

*“Io vengo con un’idea, ma io non so proprio... non ce l’ho ben chiara... In questo momento non ho lavoro, è molto difficile trovare lavoro in Italia. Collaboro con questo ente cubano, ma non è un lavoro, diciamo che lavoro in nero, anche se questo non dovrei dirlo. Diciamo che non sono d’accordo a lavorare in questo modo. Allora questo è uno dei motivi per cui sono venuta qui a chiedere di avere qualcosa. E allora ho cercato e sto cercando di avviarmi in un’altra maniera. Io pensavo anche di fare un’associazione culturale, o un’associazione sportiva. Non so se possono funzionare, ora mi aiutate voi a capirlo.”* [33 anni, diplomata, cubana con regolare permesso di soggiorno, con figlio e separata, servizi alla persona]

In questo caso, culminato nella fattispecie con la spiegazione di massima dei meccanismi di un’impresa in un regime capitalista, appare invece chiaro che un’utente con idee e consapevolezza così poco chiare, difficilmente potrà andare oltre la fase di orientamento.

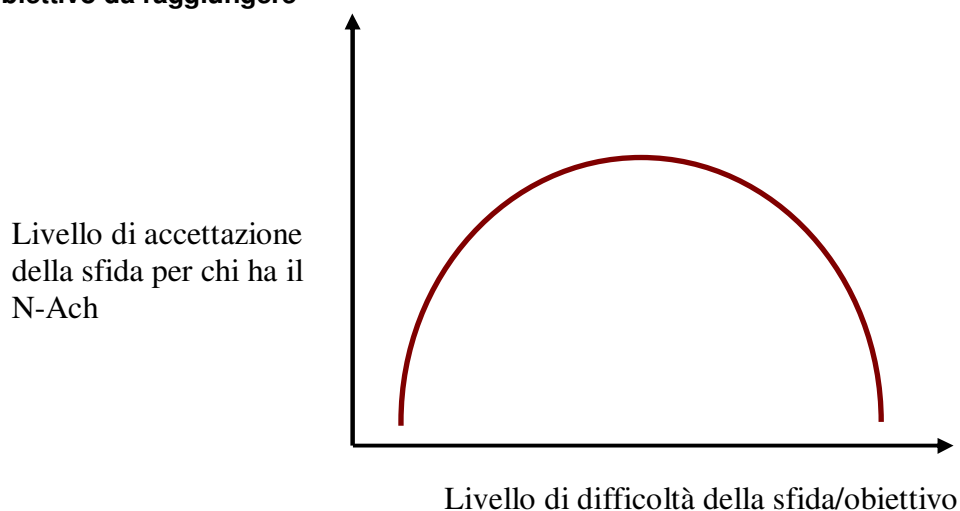
### 7.5 La fiducia in se stesse: locus of control e prospettiva di lavoro autonomo

Un concetto fondamentale che ricorre in questa analisi e che deve essere preso in considerazione è quello del *locus of control*. In questo paragrafo si cerca di estrapolare quanto dalle interviste è emerso per comprendere se le donne che vogliono fare un lavoro in proprio hanno una propensione a ritenere che ciò che le accade è opera loro (*homo faber fortunae suae*), oppure se tendono a pensare che ciò che può accadere nella propria vita è determinato da fattori esterni (il destino, il quadro economico, il mercato del lavoro, gli imprevisti, ecc.), che è noto come *locus of control esterno* (Lefcourt, 1982; Nigro, 1988). È evidente che soltanto nel primo caso, quello del locus of control interno, si può essere di fronte a un approccio che può essere ritenuto consono con quello dell’attività imprenditoriale autonoma. Si è preferito dividere il paragrafo in tre parti cercando per quanto possibile di etichettare

l'approccio delle utenti fra una fiducia in se stesse alta, una media, e una bassa, nonostante sia chiaro che esistono molte sfumature che rendono l'argomento complesso.

Si noterà anche che non necessariamente una «fiducia alta», cioè un *locus of control interno*, corrisponde al miglior atteggiamento da intraprendere per mettersi in proprio. Infatti si può assumere che sia l'*efficacia*, cioè la riuscita dell'attività in proprio a essere arbitro del «miglior» atteggiamento (McClelland, 1967). Piuttosto una «fiducia media» sembra ricalcare meglio un atteggiamento equilibrato che rispecchi il concetto di sfida né troppo facile, né troppo difficile.

**Fig. 13 Rappresentazione del *Need for Achievement* secondo vari livelli di difficoltà di un obiettivo da raggiungere**



Fonte: Elaborazione propria

Comunque di fatto l'analisi di questa sfera prevede proprio tre gradi di fiducia in se stesse:

- la fiducia “alta”: funzionerà perché deve funzionare;
- la fiducia “media”: bisogna impegnarsi;
- la fiducia “bassa”: la paura di non farcela e la richiesta di essere aiutate.

Individuare un orientamento prevalente per quanto attiene la propria fiducia nel riuscire ad aprire e a portare avanti con profitto la propria idea imprenditoriale è

sicuramente molto difficile, ancorché poco attendibile con le poche interviste condotte. È tuttavia possibile trovare orientamenti molto differenti uno dall'altro, in cui appunto il *locus of control* è fortemente *interno*, da altri casi in cui la politica attiva del lavoro sembra configurarsi come un succedaneo delle politiche passive del lavoro. Nel primo orientamento possiamo far ricadere la seguente frase:

*“Secondo me bisogna partire con l’atteggiamento che non si deve chiudere. A me molte persone, compreso il ragazzo, mi hanno detto che è difficile, sono negativi. Secondo me una persona che parte così non ce la fa.”* [24 anni, separata con bambino, scuola dell’obbligo, idea di commercio al dettaglio]

In questo caso appare chiaro che la persona ha maturato, almeno nelle intenzioni dichiarate, un forte senso di *achievement* (riuscita), anche a fronte delle perplessità che i propri *altri significativi* hanno posto. È da notare tuttavia che tale utente si trova probabilmente in una condizione in cui il tentativo di riuscire in ciò che fa è scollegato con l’idea di mettersi in proprio dal momento che sta cercando un lavoro quale che sia, anche alle dipendenze. Quindi il *locus of control interno* non riguarderebbe strettamente il lavoro autonomo come condizione occupazionale di elezione, quanto la possibilità di essere autonoma nel senso di emancipata come persona, cioè avere un reddito da lavoro.

In uno dei casi di ristorazione, la stessa capacità di cucinare è stata sorretta fino a quel momento da competenze proprie che andrebbero supportate da specifiche attività formative; ma allo stesso modo le tre signore si pongono come obiettivo quello di proporsi come formatrici per particolari tipologie di piatti poco in uso:

*“Se non ci fosse [il corso di formazione per forme di cucina alternative], ci vuole poco a fare [a proporre] un corso alle Camere di Commercio.”* [45 anni, diplomata, ristorazione biologica insieme ad altre due socie straniere]

È evidente che in questo caso vi è un forte spirito di iniziativa che mira a superare qualsiasi problema. Inoltre nello stesso caso si ha avuto un approccio molto diverso rispetto al tema della *location* dell’attività, che tipicamente mette in crisi molte utenti. In questo caso invece oltre ad avere un modo di approcciare i problemi più



positivo, vi è anche una *vision* che permette di immaginare l'attività in un futuro non necessariamente schiacciato sull'avvio. Così infatti le tre signore arrivano a pensare a quale nuovo quartiere di Roma possa essere nel medio periodo più adatto e al contempo economico per aprire la nuova attività:

*“Noi pensiamo che il Quadraro può diventare un secondo Pigneto<sup>179</sup>”.* [45 anni, diplomata, ristorazione biologica insieme ad altre due socie straniere]

Questa fiducia in se stesse così forte e la capacità di vedere nella sfida del lavoro autonomo un qualcosa che dipende dalla propria forza di volontà, riguarda probabilmente una minoranza delle utenti. È interessante notare che fra queste poche vi è anche una straniera, che pure condividendo la cultura di appartenenza di molte altre donne latinoamericane manifesta un orientamento molto positivo:

*“Se perdo, perdo. Se vinco, vinco. Che si deve fare? Si deve rischiare nella vita. Se uno non rischia! Io sono venuta con un'idea e sono ottimista. Io non sono negativa, io sono positiva. Sono sicura che andrà benissimo, saprò affrontarlo.”* [49 anni, peruviana, diplomata con figli, commercio]

Per quanto sembri prevalere un ottimismo assoluto che deriva forse dalla voglia e dalla necessità di riuscire, esiste anche una fiducia in se stesse più giustificata sulla base di considerazioni di marketing del territorio:

*“Credo che in una piazza [Piazza Vescovio] in cui ci sono ben 5 banche e non c'è un negozio decente, è ovvio che scelgo questa zona per fare del commercio di qualità! [...] Io ho detto anche questo: o il negozio va benissimo, o va malissimo, dipende da come la zona risponde. Anche le gioiellerie e gli altri negozi di lusso che ci sono non sono presentati bene. Non hanno l'eleganza, il gusto e la cura che vorrei proporre io. Siamo in Italia che è il paese del design, del buon gusto. Non vedo l'interesse a valorizzare le cose buone che magari vi sono dentro questi negozi. Perché non lo fanno, non lo so.”* [over 35, istruzione terziaria, sposata, brasiliana]

---

<sup>179</sup> Il Vigneto è una zona di Roma centrale ma finora popolare. Opere di riqualificazione, un'evoluzione culturale portata da studenti universitari e la prospettiva della costruzione della linea della metro C la riqualificano dal punto di vista immobiliare e non. È possibile che il Quadraro, quartiere più periferico, viva in futuro un'evoluzione analoga.

Può anche essere che la fiducia in se stesse e nella capacità di affrontare le difficoltà derivi, come nel caso precedente, anche da un minimo di conoscenze ed esperienze pregresse (si ricorda che la signora brasiliana ebbe un negozio in Brasile come titolare). Un'altra utente infatti può sfruttare il fatto di conoscere bene i meccanismi della microeconomia e conoscere a livello di esperienza personale i meccanismi della gestione del personale, tanto da essere convinta che saprebbe gestire bene una nuova attività in proprio svolgendo un ruolo di piccola imprenditrice nei confronti del proprio personale e verso la propria figlia (e forse anche il fidanzato) che dovrebbe lavorare in questo negozio. In effetti la sua idea imprenditoriale è parternalista dal momento che tutto il suo sforzo è orientato a dare una prospettiva alla figlia (18 anni diplomanda al liceo linguistico) e al suo ragazzo di 22 anni che non sta facendo l'università e fa solo pochi lavori saltuari. È consapevole del fatto che la differenza di scolarizzazione porterà nel tempo a creare dei conflitti nella giovane coppia; tuttavia il suo intento è quello di aiutarli ad avere una "dimensione ulteriore". Anche nel loro caso entrambe si credono persone maggiormente improntate al lavoro in proprio perché amano essere indipendenti. Si è consapevoli che la prima fase di vita della nuova esperienza di lavoro sarà molto dura e che non porterebbe introiti:

*"Il primo periodo è di battaglia, ci vuole molto spirito ottimistico"* [41 anni, sola con figlia, straniera, commercio]

Si ha la piena consapevolezza degli imprevisti che si possono avere, anche di natura esogena (normativi ecc.) che non per questo devono far ipotizzare che siano insormontabili o ingovernabili. Dal canto suo, la figlia avendo 18 anni e non avendo mai svolto dei lavori significativi mostra molta autodeterminazione, ma al contempo crede che fra il lavoro e lo studio è prioritario lo studio per diventare avvocato. Inoltre se potesse decidere lei farebbe un lavoro collegato all'abbigliamento perché le piace maggiormente la moda, facendo emergere quelle caratteristiche di elezione già discusse in precedenza.

Un modo di relazionarsi con questa sfida di lavoro autonomo più frequente è quello che potremmo definire «medio», o bilanciato. Da una parte si è motivati e sicuri di voler intraprendere questa avventura, però si hanno anche ben presenti quali possano essere le difficoltà e che non tutte queste possano essere governate e tenute sotto

controllo. Rispetto alla propensione al lavoro autonomo come scelta di lavoro e di vita, l'aspirante imprenditrice del Centro Benessere dimostra un approccio misurato e ponderato, sicuro almeno nella misura in cui vada contro l'opinione dei propri altri significativi:

*“Molti mi scoraggiano e mi dicono «chiudono tanti centri benessere, non ce la puoi fare». A volte ci devo pensare molto [quando devo intraprendere una decisione importante], e poi alla fine mi si accende la lampadina... Certo che con la crisi della media borghesia [i.e. ceto medio] uno non sa come classificare e impostare l'attività [problema dell'individuazione del target prima menzionato]” [48 anni, titolo terziario, centro benessere]*

Una perplessità inerente la propria capacità di intraprendere una sfida così grande deriva dal fatto che di fronte al problema cruciale della *location* della futura attività, l'utente si tiene relativamente vincolata al quartiere dove abita, perché afferma di non avere la macchina. Un'affermazione come questa, per quanto sia ragionevole e corretta circa le effettive possibilità – almeno nell'immediato – di gestire con facilità certi processi, dimostra che siamo di fronte a un *locus of control* non del tutto interno. Inoltre sembra essere presente una propensione a superare le difficoltà, nonché una *vision*, non del tutto confacenti con l'attività imprenditoriale, per quanto di ridotte dimensioni.

Come già visto per quanto riguarda le motivazioni e i percorsi che hanno portato delle persone a scegliere in modo non del tutto spontaneo di avviare un'attività in proprio, anche per quanto riguarda lo spirito con il quale si affronta il problema dell'avvio di un'attività autonoma si hanno di fronte delle risposte spesso diverse. Ad esempio nella seguente affermazione: *“L'importante è che ci muoviamo”* [31 anni entrambe, istruzione terziaria, sposate con figli] prevale un sentimento di attivismo, un orientamento a non rimanere passive di fronte alle difficoltà precipue che il mercato del lavoro pone. In un altro caso invece, oltre alle considerazioni finanziarie che si lasciano sullo sfondo, si può sottolineare il fatto che il lavoro autonomo viene visto non solo come soluzione occupazionale, ma anche come fonte di reddito sicura:

*“Da un punto di vista finanziario ho un fratello in Spagna che sta vendendo una casa e mi ha detto che mi presterebbe i soldi e che glieli potrei ridare poco alla volta. Certo, dovrei avere una*

*cosa [un'attività] che mi garantisca una base, altrimenti non riuscirei ad andare avanti"* [33 anni, diplomata, cubana con regolare permesso di soggiorno, con figlio e separata, servizi alla persona]

Quindi da un punto di vista del *commitment* si potrebbe dire che le due forme approccio si equivalgano, però da un punto di vista del *locus of control* si vede che è interno ma che al contempo vi sono delle dimensioni per le quali si crede di dipendere da altro: da una parte esistono alcuni rischi e perplessità che vengono lasciate in sospeso; dall'altra si sottolinea la questione finanziaria ma soprattutto la possibilità di avere introiti regolari, cosa che non può essere comunque garantita, soprattutto in una fase di avvio.

L'impegno in questo gruppo di persone etichettate come medie rimane presente e orientato spesso nella direzione più opportuna:

Dom: "Cosa pensa che presupponga il lavoro autonomo? *"Io penso che ci voglia un impegno proprio fisico, di persona. Immagino che la giornata tipo sarà quella di andare a cercarsi dei fornitori."* [45 anni, diplomata, sposata con figli, idea di wedding-planner]

La semplice non conoscenza di molti meccanismi, compreso il pericoloso fraintendimento che l'orientamento possa servire ad aiutare una persona nelle questioni in cui invece deve dimostrare di impegnarsi da sola (Dom: "Avete già pensato a dove aprire l'attività?" *"No, non sappiamo dove aprire l'attività di forno-bar, non è che avete voi un modo per conoscere..."*), sembra poter essere sufficientemente superata da una certa intraprendenza nel cercare comunque una soluzione. Infatti poco dopo l'utente si dimostra relativamente esperta in alcuni procedimenti e trucchi per entrare nel mondo del lavoro in proprio:

*"Magari andando su internet si possono trovare i fallimenti, e quindi si possono ridurre i costi per l'avvio dell'impresa"* [23 anni, scuola dell'obbligo, nubile, ristorazione].

In altre parole l'ambiguità del confine fra consulenze e orientamento e capacità di sbrigare e risolvere i propri problemi da sole (*self-efficacy*) rimane anch'esso un rapporto spesse volte di difficile demarcazione. Ad esempio la neo-presidente dell'associazione di promozione sociale nella fase di orientamento di secondo livello

tende a richiedere come poter sviluppare il proprio capitale sociale, addirittura chiedendo al consulente del lavoro se si conoscono persone e attori specifici per un bando (con scadenza molto ravvicinata) perché la partnership è ancora da mettere in piedi. Inoltre si richiedono sussidi per una lettura esperta dei bandi per poter avere maggiori possibilità di stilare correttamente il progetto, sia da un punto di vista formale (errori e vizi di forma), che da un punto di vista sostanziale. Ad esempio la fase di orientamento tende a scoprire come funzionano i meccanismi di valutazione del progetto, che, se conosciuti in modo esperto, facilitano la compilazione ma anche la scelta dei bandi maggiormente accessibili. Queste constatazioni, forse ancora meglio di alcune parti dell'intervista alla stessa persona, chiariscono quanto sia debole l'idea imprenditoriale se messa alla prova non solo delle capacità, ma anche di un approccio che difficilmente anche in questo caso appare sufficientemente orientato all'*achievement motivation*, o più semplicemente al *problem solving*.

I dati più importanti vengono da coloro che sembrano manifestare una collocazione *esterna* nei confronti delle difficoltà e delle criticità che la propria futura attività comporterà: per queste persone una carenza di fiducia in se stesse può essere fatale e può essere fonte di un'interruzione anzitempo del proprio progetto di lavoro autonomo. Più probabilmente, grazie al ruolo ricoperto dall'orientamento, l'attività potrebbe anche non decollare mai perché non si riesce non tanto a definire una possibile idea, quanto ci si rende conto – sia l'orientatore che l'utente – che un approccio tutto volto a chiedere aiuti pratici e a richiedere di fatto una sorta di *empowerment* non è un buon viatico per l'avvio di un'attività. In questo paragrafo, più che nei due precedenti, le frasi riportate testualmente non rendono bene l'idea. Si consideri pertanto che generalmente è l'approccio emotivo – e quindi il tono col quale si dicono le cose – a conferire il senso di ciò che veniva detto. Nella fattispecie prevalgono smarrimento, ingenuità, e preoccupazione come elementi comuni in questi stralci: forse in sintesi si potrebbe parlare di ansia. Nel caso della donna di 49 anni, che non sapeva se avviare della sartoria, se fare del commercio in *franchising* o buttarsi nei servizi di traduzione, l'idea dichiarata è quella di informarsi e richiedere un sussidio per usufruire di un servizio di incubatore. Tuttavia non è ancora decisa su quale delle possibili alternative andare a focalizzarsi, poiché tutto sommato è anche consapevole dei propri limiti. Ad esempio afferma che non conosce il mercato della

sartoria dal momento che non saprebbe come trovare i clienti per iniziare, poiché quelli che ha sempre avuto le sono capitati tramite contatti informali, e senza che lei li abbia mai “spinti”. Per quanto sia consapevole della necessità di sapersi autopromuovere, è altresì sofferente di una sorta di “pensiero negativo” e di paura di non farcela che tende un po’ a frenarla (*“ho suonato molte volte alle porte delle scuole anche per insegnare le lingue, ma ... Ho conoscenze troppo miste”*). In generale appare un caso in cui l’*empowerment* è (o forse è più opportuno dire sarebbe) indispensabile per cercare di dare slancio a un caso molto difficile perché il mercato del lavoro non saprebbe valorizzare le sue competenze.

Un altro esempio di atteggiamento più improntato alla paura di non farcela è il seguente:

*“Ma dove lo troviamo un posto [uno sportello, un ente] per sapere dove si possono trovare dei locali adibiti da ufficio da affittare?” [22 anni, nubile, scuola dell’obbligo, idea di commercio o servi alla persona]*

Questo modo di affrontare i problemi segna una difficoltà profonda sia a livello pragmatico, che a livello di modo di procedere di affrontare le difficoltà. Il problema delle competenze e delle *skill*, come quelle informatiche o sui fornitori, può dare un’idea del *range* di chance concrete che un’utente può avere, almeno al momento della consulenza:

*“Io sono andata sul computer, ma non ci ho capito niente!”<sup>180</sup> [...] Io non so come contattare i fornitori. Come si fa? Magari contatto il negozio di XXXXX e me li dà, ma forse non me li dà?! Ho guardato su internet «fornitori», ma non ho trovato nulla [...] Mio marito mi può fare un preventivo, ma prima devo trovare un negozio. Mi preoccupa di valutare quante cose devo prendere, dove comprare. Anche se non ho mai avuto l’opportunità di avere un negozio non sento che mi manca il contatto con la clientela, o la conoscenza della qualità dei tessuti: conosco i tagli, le mode che passano o meno. Però ho paura delle «sole» [fregature] con i fornitori, quello [il meccanismo] non so come funziona.” [38 anni, diplomata, sposata con figli, commercio]*

---

<sup>180</sup> Da notare in questo caso che aver detto semplicemente «essere andata sul computer» di per sé non significa molto; è come se un secolo fa qualcuno avesse detto «ho visto delle carte», senza specificare cosa. Andare sul computer, come noto, tecnicamente non implica nemmeno la connessione a internet, e qualora essa sia avvenuta, l’utente ha dimostrato di non essere stata in grado di specificare siti, né che cosa stesse cercando, che è il punto cruciale della questione a prescindere dal *medium* utilizzato.

Queste considerazioni sulle difficoltà che si stanno affrontando in via preliminare forniscono un'idea palpabile del tipo di freno che può portare alla non apertura di una propria attività da parte di un utente di un servizio di aiuto nei confronti del vasto mondo delle leggi a favore dell'imprenditoria e del lavoro autonomo. Appare esservi inoltre una certa covariazione fra difficoltà dovute alla non conoscenza di alcune questioni tecnico-pratiche e l'orientamento: meno si sa e meno si riesce a credere che la soluzione del problema possa dipendere solamente da se stesse. La lista può essere lunga. In primo luogo i dubbi sulla complessità fiscale:

*“Già adesso siamo abbastanza preoccupate... L'aspetto fiscale ci spaventa. Sappiamo anche che all'inizio vi sono più uscite che entrate.”* [31 anni entrambe, istruzione terziaria, sposate con figli]

Altro esempio è la difficoltà legata ai labili confini fra pubblico e privato nei servizi sociali e alla persona:

*“Per questi progetti qua, è meglio essere in più associazioni... come funziona? Ogni Municipio potrebbe avere la sua ludoteca, oppure no? Non si potrebbe fare? Si potrebbe proporre.”* [32 e 35 anni, titoli terziari, sposate con figli]

Vale lo stesso per la possibilità di realizzare di ciò che si sogna, che viene vincolato alla valutazione del business plan:

*“Quali sono i primi passi? La richiesta [si noti che la stesura di un business plan viene identificata come una richiesta per ottenere qualcosa, non l'illustrazione e la traduzione per iscritto di un'idea imprenditoriale che si ha a prescindere e che si vorrebbe portare avanti] per me è vincolata ai finanziamenti al fine di tenere i prezzi bassi”* [32 e 35 anni, titoli terziari, sposate con figli]

E lo stesso dicasi per la capacità di reperire informazioni sulla *location* in cui riemergono aspettative nei confronti del ruolo del pubblico:

*“Noi non abbiamo tante informazioni sul capitale da dover investire, e un'idea precisa su quanto terreno affittare. Noi partiamo da zero, perché non avendo lavoro, non avendo niente, avendo saputo che c'è questa opportunità di finanziamento per cui lo Stato, o chi per lui, ci aiuta a perseguire un progetto...”* [24, 25 e 26 anni, diplomate, nubili]

Possono emergere anche delle difficoltà personali di cui si è consapevoli che oltre che a stridere con l'attività in proprio, manifestano appunto poca capacità nel credere di essere determinanti in ciò che si fa:

*“Sono un po’ timida e poco espansiva. Ho sempre avuto difficoltà a interfacciarmi.”* [40enne, scuola dell’obbligo, sposata con figli, amministrazione di condomini]

O addirittura sulla plausibilità stessa del progetto proposto:

*“Io le dico una cosa: sono venuta qua con un’idea, però non so nemmeno io...”* [se può andare bene].” [45 anni, peruviana, diplomata con figli, commercio]

Anche la dimensione formativa – che ricordiamo essere pur sempre una delle più classiche politiche attive del lavoro – pare assumere il ruolo di agente esterno alla propria azione concreta:

*“L’importante è che dopo aver fatto il corso, poi dopo si arrivi alla conclusione* [all’apertura dell’attività di wedding-planner].” [45 anni, diplomata, sposata con figli, idea di wedding-planner]

È infatti particolarmente utile soffermarsi sul fatto che l’attività formativa non viene vista come una sorta di punto 0, come una condizione necessaria *ma insufficiente*, o come una sorta di valore aggiunto che deve accompagnare costantemente l’intera attività professionale. Anzi, aver conseguito il corso viene vista come la conclusione, anziché l’inizio. In questo senso appare con tutta la sua forza la presenza di un’utenza che – nonostante abbia già avuto esperienze di lavoro in proprio – manifesta un atteggiamento, dei valori e delle strategie di adattamento alle condizioni oggettive del mercato del lavoro che sono tutto sommato incoerenti con l’attività in proprio, e, quindi, probabilmente destinate al fallimento, se perseguite. Ad ogni modo il rischio del possibile, secondo, fallimento è del tutto consapevole e viene così esplicitato dall’utente:



“Vorrei avere una consulenza, prima di fallire di nuovo!” [45 anni, diplomata, sposata con figli, idea di wedding-planner]

Infine un ultimo esempio è quello della paura stessa di (essere costrette a?) intraprendere:

“[Il lavoro autonomo è] una cosa che mi spaventa molto.” [35 anni, diploma, sposata con figli, asilo nido]

In sintesi quindi molte delle intervistate si ritrovano ad accedere ad uno sportello manifestando un atteggiamento di generico timore di fronte al quale non è sempre semplice (soprattutto da un punto di vista della gestione dell’«utente» perpetrata dall’orientatore, più che dalla fugace apparizione di un intervistatore) comprendere se si è di fronte a un semplice eccesso di premura, o se tali persone dovrebbero essere accompagnate verso un’altra forma di orientamento che porti a forme occupazionali meno rischiose.

### 7.6 La gestione dei propri tempi di lavoro e di vita

Il problema del *time budget* che le donne devono affrontare è particolarmente oneroso per tutte a cuasa del doppio carico lavoro-famiglia (Tobio, 2005, pp., 121 ss.) soprattutto, per le utenti di questo servizio, per coloro che hanno bambini ancora piccoli. Tuttavia anche in questo caso appare chiaro che si è di fronte a difficoltà molto diverse, sicuramente dettate dall’età e dalla propria specifica condizione familiare, ma anche a difficoltà di presa di coscienza delle implicazioni del lavoro autonomo. Una citazione già utilizzata riesce a dimostrare bene le difficoltà di comprensione e consapevolezza che il lavoro in proprio porterebbe con sé:

*“Il bar è secondo [nella mia graduatoria] non solo per il discorso delle licenze, ma anche perché per i primi anni bisogna aprirlo alle 5:00 del mattino...”* [22 anni, nubile, scuola dell’obbligo, idea di commercio o servi alla persona]

Una menzione particolare merita il fatto che si scarti un’opzione potenzialmente valida di commercio in proprio a causa del non volersi sacrificare alzandosi così presto – che di per sé non è una colpa, quando una considerazione sul *commitment* nel probabile futuro lavoro – appare tuttavia in contrasto con il tipo di *effort* che il lavoro autonomo richiede, per il quale conta sicuramente una dedizione e una flessibilità negli orari di lavoro che hanno una connotazione opposta alla flessibilità degli orari di lavoro richiesta di solito dai lavoratori subordinati: i primi devono essere sempre pronti a soddisfare i propri clienti e committenti, e devono risolvere i propri problemi per poter portare avanti il proprio *business*, spesso senza poter fare affidamento ad altri che non siano i consulenti del lavoro per materie fiscali<sup>181</sup>; i secondi richiedono orari di entrata e uscita meno pressanti, ma a proprio vantaggio. È possibile infatti che delle persone – soprattutto se molto giovani come in questo caso – immaginino il lavoro autonomo come un contesto di libertà assoluta, mentre invece in realtà questa condizione – che come detto nei capitoli precedenti si caratterizza per una forte eterogeneità interna – accentua i vincoli e le costrizioni del lavoro, fino a rendere il tempo di vita una funzione delle necessità che scaturiscono dal dover portare avanti un’attività in proprio. Non è un caso infatti, come è noto in letteratura (Paci, 1999), che le piccole aziende spesso siano a conduzione familiare e si avvalgano di coadiuvanti, riuscendo pertanto a beneficiare di esternalità positive sia in termini economici, ma anche in termini di gestione dei tempi. In questa tipologia di utenti giovani e che hanno sperimentato solo lavori “precari” (che potrebbero oltretutto non avere fra i propri genitori o i propri altri significativi delle persone che abbiano lavorato in proprio), è probabilmente più diffusa la presenza di un *misunderstanding* rispetto all’effettivo carico di lavoro, impegno, responsabilità e rischi (anche finanziari, ma non solo) che si incontrano nell’intrapresa.

---

<sup>181</sup> Altre forme di consulenza, ad esempio di marketing o sulle risorse umane, sicuramente sono improbabili da immaginare nella maggior parte delle PMI, soprattutto se sono micro-imprese, negozi e Partite Iva.

In alcuni casi simili la gestione del proprio tempo appare essere tanto attiva quanto dispersiva:

*“A settembre [2008] vorrei iscrivermi all’università – quante cose voglio fare, eh?! – perché ho deciso che lo voglio fare. Perché la frequenza non è obbligatoria, credo. Alla Sapienza c’è editoria?”* [24 anni, separata con bambino, scuola dell’obbligo, idea di commercio al dettaglio]

Nel caso appena riportato l’utente dimostra di voler sommare all’idea di aprire un negozio quella di cominciare l’università in un ramo peraltro distante da quello del commercio. Pertanto possono sorgere dei dubbi circa la fattibilità di poter portare avanti più cose contemporaneamente che non contribuirebbero coerentemente, oltretutto, al raggiungimento di un obiettivo finale. Anche nel caso della figlia di una signora latino americana che vuole aprire un negozio si ha di fronte la stessa coesistenza fra lavoro autonomo e studio, però con priorità invertite. Questa giovane di meno di vent’anni crede che una buona gestione del proprio tempo possa essere sufficiente per conciliare tempo di studio e tempo di lavoro, anche se sembra ancora poco consapevole delle difficoltà inerenti l’assottigliamento del proprio tempo libero che così si verrebbe a verificare.

In un caso di progetto di asilo nido, la “proprietaria” dell’asilo nido dove andava il proprio figlio ha aperto successivamente altri 4 asili nido come Cooperativa XXXX<sup>182</sup>. Tale successo sommato al fatto di conoscere personalmente questa imprenditrice di asili nido che pare abbia tanto tempo libero, porta l’utente a ritenere che tale attività potrebbe non sottrarle molto tempo:

*“Ho fatto un business plan, facendolo un po’ così [come mi veniva meglio]. Ho chiesto in giro stipendi e trattenute. Ho chiesto alla mia commercialista dell’associazione [...], ma dovrei trovare un consulente del lavoro che lo paghi e mi faccia questo piano. Io ho dei contatti buoni per quanto riguarda poi i dipendenti di cui avrei bisogno perché ci lavorerei part-time, massimo cinque giorni a settimana. [...] Col part-time verticale me la immagino così: un giorno vado in un posto, un giorno in un altro, però sempre alle 16:30 sarei libera”* [35 anni, diploma, sposata con figli, asilo nido]

---

<sup>182</sup> Nota cooperativa di servizi sociali presente a Roma.

Però questa gestione del proprio tempo può essere difficile da sostenere nel breve periodo, ovvero nel lasso di tempo in cui si deve avviare il servizio: se da una parte il lavoro a tempo indeterminato può essere soggetto a una flessibilità che vada incontro alle esigenze del lavoratore, nel caso di un'attività in proprio da avviare potrebbe essere difficile vedersi soddisfare l'aspettativa di essere libere sempre dalle 4:30 del pomeriggio in poi. Inoltre il confronto su cui si insiste potrebbe essere quello fra un imprenditore vero e proprio (anche se a capo di una cooperativa) e un piccolo lavoratore autonomo, per cui è possibile ipotizzare la presenza di una valutazione non perfetta del carico di tempo che tale attività comporterà.

Le capacità-necessità di gestione dei propri tempi, ovvero la possibilità di effettuare un'efficace politica di conciliazione fai-da-te, emerge anche in situazioni da una parte curiose, dall'altra anche da carenze dovute a un *digital divide* che è sì spiegato dall'età, ma in parte anche dal genere:

*“Io l’ho scritto [il progetto] a mano in piscina coi figli [...] lo ha poi riscritto mio marito al pc. Non l’ho più riletto, mi scuso, poiché poi si è ammalata la figlia ed è saltato l’appuntamento della scorsa settimana.”* [41 anni, diploma, divorziata con figli, servizi per aziende tessili]

Una testimonianza come questa pare essere emblematica dei limiti personali, ma ancor più dei limiti che pongono le incombenze familiari su una donna di mezza età con figli.

### 7.7 Il passaggio da essere dipendenti alla posizione autonoma

Sotto più punti di vista una delle condizioni migliori che si sono potuti riscontrare con queste interviste è quella della donna dipendente a tempo indeterminato. In queste situazioni la gestione della scelta e relativo passaggio da dipendente ad autonoma può essere fatta con più calma e sicurezza. In alcuni casi si cerca di dare adito a una transizione in cui si possano escludere momenti di vuoto in termini di entrate economiche:

*“Io posso lasciare l’altro lavoro quando questo mi dà delle garanzie, perché non ce l’ho subito la clientela, me la devo costruire. La mia azienda non va bene . Stanno licenziando, anche se io sono fuori da queste dinamiche di licenziamento. [...] Io devo lasciare il mio lavoro quando sono abbastanza sicura del nuovo lavoro”* [40enne, scuola dell’obbligo, sposata con figli, amministrazione di condomini]

Identica la seguente situazione:

*“Prima di lasciare il lavoro fisso [al momento della consulenza la signora era in aspettativa] voglio avere qualcosa di solido in mano”* [35 anni, diploma, sposata con figli, asilo nido].

Sostanzialmente in questo caso la soddisfazione e gratificazione personale proveniva non più dal lavoro, quanto dall’associazione creata. Solo successivamente ha pensato di farlo diventare il proprio lavoro. Nel caso di una signora straniera che vuole aprire un negozio per lei e per la figlia vi è una dinamica che appare più emotiva che economica. Avendo svolto finora lavori di *care* che vorrebbe comunque non proseguire, la madre intervistata si ritrova ad ammettere di non avere la motivazione a smettere il proprio lavoro di cuoca presso i preti e di cura presso la signora anziana perché ormai si è affezionata. Non potrebbe lasciare quei tipi di lavoro che, come afferma testualmente *“non si fanno solo per soldi, non c’è soltanto il lato materialista”* [41 anni, sola con figlia, straniera, commercio].

In un altro caso invece sembra esservi una prospettiva un po’ diversa: per quanto permanga la volontà di evitare il rischio dovuto all’avvio dell’attività, nel seguente caso prevale maggiormente l’idea di rimanere su entrambi i fronti sfruttando il part-time verticale (alcuni giorni a fare un lavoro, altri a fare l’altro). Il fatto che l’utente stia per essere trasferita in un’altra mansione che avrebbe sempre voluto fare pare non abbia influito nel momento in cui ha buttato giù l’idea non sapeva che lo avrebbe ottenuto. Nel caso della giovane che vuole aprire un ristorante con specialità laziali la scelta del passaggio da dipendente a indipendente viene tuttavia confermata come già descritto. Ovvero la tempistica si avvererà nella possibilità di fare il salto una volta che tutte le condizioni economiche e materiali si siano concretizzate:

*“Io al Comune non guadagno tanto, sono 1200€ al mese, con tutte le spese non ce la farei comunque. Quindi sarebbe come lasciare una cosa per un’altra senza cambiare niente, mentre*

*quella al Comune però non ha i rischi. Quel piccolo margine di part-time vorrei comunque tenerlo, così potrei sempre tornare full-time nel caso dovesse andare male. Io questo progetto lo prendo come una prova, perché con tutte le spese che ci stanno, si vedrà. Certo se mi andasse bene e vedessi che mi piace, non esiterei a lasciare il Comune, sarebbe come una palla al piede. Anche altri colleghi al Comune che lavorano part-time hanno altre attività fuori: fanno il lavoro al Comune e anche altre cose. È come una specie di base economica che uno ha e che è sicuro”*  
[29 anni, titolo terziario, nubile, ristorazione]

Nel complesso quindi coloro che hanno una situazione definita «forte» riescono a pianificare l'attività autonoma con più prudenza e realismo, vedendo nelle forme di part-time un utile compromesso potenzialmente di passaggio. Il passaggio per loro quindi è una prova per migliorare la propria occupazione, soprattutto a livello economico. Inoltre questo passaggio viene interpretato come un processo dal quale si può ancora tornare indietro, mentre per le figure «deboli» risulta essere più un tentativo secco, con la sola prospettiva di vedersi ammortizzare parte dei rischi finanziari e la possibilità di essere aiutati tecnicamente e, precedentemente, nell'orientamento specifico per il lavoro autonomo. Del resto come già visto precedentemente, la scelta del presente caso di studio ha posto in evidenza le peculiarità che sorgono allorquando si inserisce un servizio di orientamento nelle politiche di incentivazione del lavoro autonomo e della piccola imprenditoria.

### 7.8 Il life long learning

Più raramente le intervistate pongono la questione della formazione come fattore decisivo nella propria gestione delle competenze per far quadrare il tempo dedicato alla produzione-erogazione dei servizi con quelli familiari. Per questi casi, emersi quasi sempre in modo spontaneo dalle interviste, valgono delle considerazioni che vale la pena sottolineare, soprattutto in funzione delle considerazioni teoriche svolte in apertura. Ad esempio la seguente citazione mostra la caratteristica di un lavoro autonomo soggetto a forte obsolescenza delle conoscenze:

*“Se ti fermi [sulla formazione, sull'apprendimento], sei perso”* [48 anni, titolo terziario, centro benessere]

Vi è da dire che molte idee imprenditoriali – si pensi al commercio al dettaglio – non presuppongono forti deterioramenti delle proprie *skill*. Piuttosto nel commercio è la merce o il tipo stesso di servizio erogato a essere il risultato dell’innovazione dei mercati e degli orientamenti dei consumatori. In altre parole non sembra esservi spesso un problema di mancata consapevolezza dell’importanza della formazione; piuttosto i settori di elezione e il capitale culturale modale delle utenti sembra far escludere la presenza maggioritaria di quei soggetti denominati *knowledge worker*, lavoratori autonomi di seconda generazione o nuova classe creativa, per i quali invece la formazione e i meccanismi di crescita professionale e culturale sono del tutto indispensabili (Bologna, Fumagalli, 1997; Deiana, 2007).

In altri casi invece, come il seguente:

*“Io sono nauseata dai corsi che si offrono adesso...”* [32 e 35 anni, asilo nido, titoli terziari, sposate con figli]

sembra esservi un’altra tendenza ancora: quella di essere di fatto già formate e di aver già esperito anche le frustrazioni del mondo della formazione che forse a volte serve più a dare lavoro ai formatori piuttosto che a incrementare le possibilità di buona occupazione per coloro che ne beneficiano.

In altri casi la formazione viene vista genericamente come una forma di *empowerment* delle proprie capacità, sia nel caso si tratti di competenze di base, come quelle delle Ict (*“Sto facendo anche un corso di informatica”*. [41 anni, sola con figlia, straniera, commercio]), sia in casi in cui si tratti di corsi formali (*formal learning*) in cui oltretutto il contenuto non appare del tutto coerente con l’idea imprenditoriale, come visto nel caso della giovane donna che vuole studiare editoria e al contempo aprire un negozio.

In altri casi la formazione è vista soprattutto come la necessità concreta del *saper fare* (*“Avremo bisogno di corsi di formazione quando andremo a fare delle cucine nuove e diverse che non conosciamo”* [45 anni, diplomata, ristorazione biologica insieme ad altre due socie straniere]), problema che può essere risolto anche in forme alternative, ad esempio proponendo direttamente ad attori ed istituzioni preposte il corso di cui si ha bisogno, come già riportato. In altri casi ancora la gestione del

proprio tempo da dedicare all'apprendimento e all'aggiornamento in relazione all'attività da svolgere è presente in termini di consapevolezza, ma in modo piuttosto vago:

*“Ho l'idea che un po' di formazione va sempre fatta, quando si ha a che fare coi bambini”* [31 anni entrambe, istruzione terziaria, sposate con figli]

In generale quindi il fattore *learning*, sia esso informale o soprattutto non formale, appare essere quasi sempre superfluo, e nei casi in cui non lo sia però è incerta la possibilità di aggiornarsi e qualificarsi nella possibile futura condizione di indipendente.

#### 7.9 La dimensione di gruppo: l'amicizia come fattore preferenziale

Nel lavoro autonomo e nella piccola imprenditoria molto spesso il lavoratore è solo. Una parte però non trascurabile, come si è visto, può essere esercita in piccoli gruppi, a volte in coppie. La dimensione di gruppo, cioè la componente di dinamiche di gruppo che si vengono a creare in circa la metà delle idee imprenditoriali, è molto importante per la comprensione del come ci si approccia all'idea di diventare autonomi. Ciò si spiega con il semplice fatto che la dimensione del gruppo diventerà decisiva. In letteratura si è studiato anche l'*egonetwork* degli imprenditori (Barbieri, 2003) e delle imprenditrici, giungendo alla conclusione che spesso il reticolo delle amicizie non giova alla riuscita e alla decisione di mettersi in proprio quanto l'essere a conoscenza di altri imprenditori (Allen, 2000). Da questo piccolo gruppo di donne intervistate emerge chiaramente che nei casi in cui si sceglie di intraprendere un lavoro in coppia o in piccoli gruppi, l'opzione poggia su conoscenze e vere e proprie amicizie pregresse che vengono viste nella maggior parte dei casi come una sorta di risorsa, piuttosto che una situazione potenzialmente delicata. Soltanto in un caso già citato l'utente è consapevole del rischio di mescolare amicizia e lavoro (*“Non farò mai più l'errore di mischiare amicizie e lavoro”*) e si tratta proprio di una delle utenti che mostra maggiore capacità sia pratiche che trasversali. Pur non essendo fondamentale approfondire la questione, può essere rilevante sottolineare una certa



manca di esperienza che può far sottovalutare i rischi presenti nel far coincidere amicizie di lunga durata (o anche più contingenti) con un'attività in proprio. Ad esempio:

*“Ci mettiamo in proprio perché così se devo discutere con qualcuno discuto con lei [la socia è amica dai tempi dell'università, vale a dire da circa 10 anni]”. [37 e 33 anni, titoli terziari, sposate con figli, laboratorio artigianale]*

Qui quindi l'elemento della discussione e del potenziale diverbio viene visto più semplice e fattibile se avviene fra persone che si conoscono bene. E un'altra utente:

*“Ci conosciamo da una vita [due sono sorelle]. Siccome ci troviamo bene insieme penso che le fondamenta sono solide, anche se poi con i soldi potrebbe essere un problema...” [24, 25 e 26 anni, diplomate, con figli, idea di giostre per bambini]*

Anche nel caso di coppie di utenti che si interfacciano insieme si è notato spesso una tendenza a credere che non vi possano essere problemi particolari:

*“Noi siamo intercambiabili, non ci sono ruoli fra di noi.” [45 anni, diplomata, ristorazione biologica insieme ad altre due socie straniere]*

Come ampiamente discusso, l'esperienza genitoriale oltre a essere una fucina di idee per creare dei servizi che risolvano il problema della carenza di servizi per l'infanzia, diventa addirittura un modo per conoscere la persona che si reputa più giusta per mettersi in proprio:

D: Ma come vi siete conosciute? Come vi è venuto in mente di fare un progetto di lavoro autonomo? *“Ci siamo conosciute all'asilo dei nostri figli!” [32 e 35 anni, titoli terziari, sposate con figli]*

Nel caso del gruppo di persone che costituiscono l'associazione di promozione sociale, la genesi appare del tutto amicale e, per essere ancora più precisi, sembra essere l'*egonetwork* della presidente stessa. Infatti il gruppo si è formato da una ristretta cerchia di amicizie che durano da 10-15 anni (quindi dall'età

adolescenziale), ed è stato fatto attraverso “un organigramma mentale”, come è stato definito dalla presidente al fine specifico di costituire il gruppo nel miglior modo possibile. Più che organigramma, sarebbe quindi opportuno parlare del proprio sociogramma delle amicizie di lunga durata, ovvero la propria rete di amicizie.

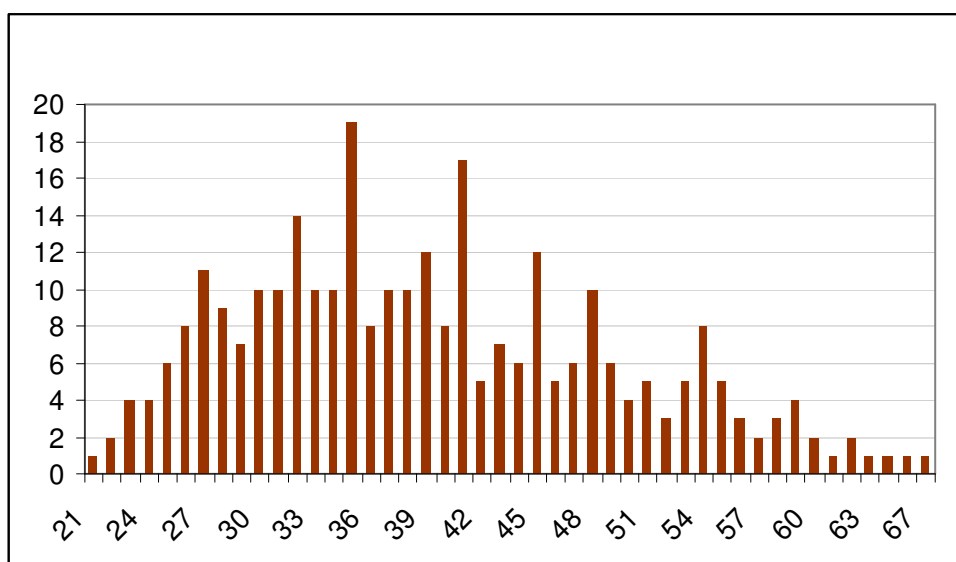
In un caso più particolare la costituzione della coppia avviene in modo un po' più consapevole. Per quanto prevalga, almeno in una prima parte, una sensazione «a pelle», nel conoscersi meglio le due utenti riescono a individuare dei motivi non solo di comunanza, ma anche di *complementarità* sia a livello caratteriale, sia a livello di gestione del proprio lavoro: è questo il caso delle due utenti che desiderano svolgere in coppia il progetto di wedding planner le quali affermano che già durante la frequentazione del corso “si erano piaciute” e che ricontattandosi a corso ultimato una ha spronato di più l'altra finendo entrambe col convincersi che possano avere competenze complementari e possano dividersi il lavoro in modo razionale, sia nel lavoro specifico, sia nella suddivisione del mercato (simpatica la frase: “*Ci siamo già messe d'accordo, io che sono più giovane cerco nelle amicizie e nel giro dei primi matrimoni; lei che è più grande andrà nel target dei secondi matrimoni*”).

## 8. L'analisi a campione dei valori e delle aspettative delle aspiranti imprenditrici

### 8.1 Struttura del campione, occupazione reale e occupazione desiderata

Il campione di 306 individui<sup>183</sup> rappresenta con buona approssimazione le variabili più importanti riscontrate dall'universo descritto attraverso il data base amministrativo.

**Fig. 14 Età Anagrafica del campione di utenti di Capitale Donna**



Fonte: elaborazione propria su dati Capitale Donna

Il primo carattere da tenere in considerazione è l'età anagrafica dei rispondenti, la quale sarebbe potuta oscillare – con tassi di mortalità così ampi dovuti alla

<sup>183</sup> Dei 306 casi complessivi si hanno 302 donne e 4 uomini. Dal momento che le leggi che sussidiano il lavoro autonomo e l'imprenditoria femminile possono riguardare anche gli uomini purché in minoranza in società costituite o che si vanno a costituire, e vista la ridottissima quantità di casi – spesso parenti delle altre donne in questione – si è preferito lasciare i casi in matrice senza filtrarli. Chiaramente un'analisi di genere con questo tipo di campione non può essere portata avanti anche se risulterebbe di interesse scientifico e applicativo da un punto di vista delle politiche pubbliche conoscere eventuali differenze di genere.

somministrazione del questionario a più della metà dell'universo – pericolosamente facendo venir meno la rappresentatività del campione stesso. Il seguente grafico mostra chiaramente che sia per quanto attiene il *range*, che la curva a cui tende la distribuzione dell'età, si è di fronte a una distribuzione del tutto coerente con quella riscontrata nell'universo.

Dal punto di vista della provenienza geografica è possibile offrire il seguente schema che illustra le percentuali presenti nel campione e quelle già viste riferite all'universo degli utenti dello sportello.

**Tav. 32 Confronto fra universo e campione per provenienza, valori assoluti e percentuali sul totale reale degli insiemi**

	Campione		Universo	
	v.a.	%		%
America Latina	10	3,3		5,0
Africa / Asia	6	2,0		3,9
Europa	10	3,3		6,0
Nord Italia	7	2,3		2,8
Centro	16	5,2		3,3
Prov. RM	6	2,0		2,6
Roma	154	50,3		50,5
Sud	40	13,1		14,1
Totale	249	81,5		88,2

Fonte: elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

Nonostante fosse stato molto utile all'analisi avere informazioni circa la presenza di figli da parte di queste donne e della loro rispettiva età per stimare l'effettivo carico familiare delle donne intervistate, non è stato possibile includere tale statistica. Per ottenere tali informazioni si è fatto affidamento ai registri cartacei di «primo contatto» gestiti da Capitale Donna. Tuttavia le informazioni qui raccolte si sono dimostrate spesso carenti e sporche, più dell'archivio elettronico, pertanto i dati relativi alla percentuale di donne con figli nel campione (circa il 15%), non è in ultima analisi da ritenersi affidabile.

Il titolo di studio delle utenti, per quanto fortemente influenzato dall'età delle stesse rispondenti, indica una presenza di titoli di studio superiori rispetto alle medie nazionali note almeno a livello aggregato complessivo: quasi la metà delle donne ha finito le medie superiori, e soprattutto le tre modalità riferite ai titoli di studio terziari raccolgono insieme quasi il 40% del campione.

**Tav. 33 Titolo di studio del campione, valori assoluti, percentuali colonna e cumulate di colonna**

	v.a.	%	Cumulata su valide
Fino alle elementari	2	,7	,7
Medie inferiori	33	10,8	11,5
Medie superiori	149	48,7	60,3
Titolo universitario biennale	38	12,4	72,8
Titolo universitario quadriennale o superiore	47	15,4	88,2
Post-laurea	36	11,8	100,0
Totale	305	99,7	
Missing	1	,3	
Totale	306	100,0	

Fonte: elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

Per quanto sia impossibile stabilire il titolo di studio dell'universo di riferimento del migliaio di utenti di cui si è già parlato, e sommando a questo anche un possibile effetto di minore mortalità fra i rispondenti giovani e/o con titolo di studio alto, si può sostanzialmente confermare quanto emerge dall'indagine con metodi qualitativi. L'affluenza di un'utenza femminile a favore di forme di lavoro autonomo sussidiate (finanziariamente e non solo) intercetta sicuramente molte persone che cercano di uscire da situazioni di lavoro nero o di lavoro riproduttivo e servizi alla persona pur avendo un buon titolo di studio<sup>184</sup>. Vi è una porzione consistente di persone che cercano in queste forme di occupazione, o per meglio dire in queste forme nuove di politiche per l'occupazione, una *risposta al non impiego* e soprattutto una risposta *a un impiego precario* nell'accezione più estensiva del termine (Audretsch, Carree, van Stel, Thurik, 2005).

Per quanto riguarda lo stato occupazionale si può notare che questo tipo di politica non ha attirato persone inattive o persone disoccupate, quanto prevalentemente persone già occupate, avvalorando quanto già appena detto. Infatti non risulta dai dati qui elaborati che vi sia una particolare presenza di donne disoccupate: soltanto il 9,2% del campione è disoccupato, anche se probabilmente il valore effettivo potrebbe essere approssimato come tendente al doppio, dal momento che vi sono

<sup>184</sup> Sono quasi sempre lavori non pagati o comunque pagati molto male e senza diritti, tutele e garanzie certe sui carichi di lavoro di cui poter disporre per poter contare su un reddito conseguentemente stabile.

altrettanti casi di persone che non forniscono una risposta e che potrebbero aver desiderato omettere di essere senza un lavoro. È interessante notare tuttavia che quasi il 23% del campione ha un contratto di lavoro alle dipendenze (che potrebbe essere anche a tempo determinato) rappresentando la moda; seguono i contratti definibili come parasubordinati (18%). Nel complesso quindi circa 4 donne su 10 hanno un lavoro sostanzialmente incanalato (ad esempio in una prospettiva di assunzioni dei co.co.co. che può avverarsi nel pubblico impiego) e prossimo più alla forma di lavoro standard che all'imprenditoria o al lavoro autonomo, siano essi di prima o di seconda generazione. A questo si aggiunga l'8,2% di persone che hanno forme occupazionali definibili in prima approssimazione come precarie e che "soltanto" il 21,3% con questa domanda afferma di essere al momento occupata in modo autonomo<sup>185</sup>.

**Tav. 34 Stato occupazionale al momento dell'intervista e desiderato, valori assoluti e percentuali di colonna**

	Forma occupazionale		Forma occupazionale desiderata	
	v.a.	%	v.a.	%
Disoccupata / in cerca di prima occupazione	28	9,2	2	0,7
Occupata alle dipendenze	70	22,9	89	29,1
Occupata con contratti cococo/pro	55	18,0	8	2,6
Lavoratore autonomo	37	12,1	120	39,2
Libero professionista	28	9,2	80	26,1
Altre forme flessibili	25	8,2	2	,7
A nero*	36	11,8	n.d.	n.d.
Totale	279	91,2	301	98,4
Missing	27	8,8	5	1,6
Totale	306	100,0	306	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

\* La modalità riferita al lavoro irregolare non è stata inserita come fra quelle possibili nella domanda relativa all'occupazione desiderata, ideale. Infatti si presuppone che per questo target di lavoratrici il lavoro autonomo a nero, o porzioni di evasione molto alte, non siano possibili, oltre che essere difficilmente dichiarabili e giuridicamente perseguibili. Lo stesso lavoro nero può essere ipotizzato

<sup>185</sup> Si noterà che questo dato è abbastanza in linea con quello relativo alle esperienze di lavoro autonomo svolte fino al presente, che risulta più alta di 10 punti. Tale differenza può essere spiegata attraverso esperienze di lavoro autonomo intercorse nel passato e al momento non in corso.

anche come alle dipendenze e quindi come imposto da un datore di lavoro e da dinamiche del mercato del lavoro che vanno a tutto svantaggio del lavoratore, in questo caso delle donne.

Volgendo lo sguardo alla forma occupazionale desiderata a parità di altre condizioni<sup>186</sup> si nota che in realtà – per quanto il lavoro autonomo e di libero professionista sia più alto – non riguarda assolutamente la totalità delle donne intervistate, quanto semmai un due terzi scarso (39,2% + 26,1% rispettivamente di lavoro autonomo e di libero professionista). Esiste infatti un 29,1% di donne che in realtà dichiarano apertamente che a parità di tutte le condizioni influenti (retribuzioni, tipo di lavoro e altro) vorrebbero avere un posto di lavoro sicuro con tutti i diritti e le tutele che ne derivano, anche a costo, probabilmente, di avere minore discrezione nel proprio lavoro e minori libertà. Nel complesso, come era prevedibile immaginare, nella domanda riferita alla forma occupazionale desiderata le risposte si polarizzano nelle uniche tre modalità che sembrano essere vantaggiose e auspicabili: da una parte le due forme di lavoro indipendente; dall'altra il lavoro alle dipendenze come forma che porta con sé tutta una serie di sicurezze e tutele che le altre forme “ibride” non hanno. Più in particolare è stato possibile ricavare l'idea imprenditoriale che fu scritta nel foglio di primo contatto del progetto Capitale Donna. Da un'aggregazione non priva di alcune forzature, emerge che le frequenze per settori economici dei 306 casi qui analizzati ricalca quasi perfettamente quelle dei data base ben più grandi del BicLazio a livello di Provincia di Roma e di Impresa&Sviluppo. In questo caso però vale la pena sottolineare che in più di un caso in poche parole non è possibile fugare ogni dubbio circa la chiarezza delle idee delle utenti. Ad esempio a volte si scrive semplicemente «ufficio», oppure «viaggi», senza riuscire quindi a capire né l'attività specifica, né se l'utente abbia già le idee più chiare. Per un elenco delle attività si rimanda all'appendice.

Osservando l'incrocio fra le due variabili prese dianzi in esame singolarmente si nota che vi è una leggera preferenza per quanto attiene le persone parasubordinate verso la forma occupazionale a tempo indeterminato. Se nel complesso sono meno di una su 3 le donne che vorrebbero essere assunte con forma standard, fra le co.co.co. tale quota raggiunge il 38,2%. Fra chi è già in una situazione di condizione di self-

---

<sup>186</sup> Si rimanda al questionario in appendice per la consultazione del *wording* di questa e di tutte le altre domande.

employment (libero professionista o lavoratrice autonoma), prevale nettamente la presenza a rimanere in tale condizione: fra le lavoratrici autonome il 59,5% confermerebbe tale posizione; mentre fra le libere professioniste tale corrispondenza giunge addirittura al 71,4%. Fra le persone occupate in modo standard e soprattutto fra le persone che si dichiarano lavoratrici irregolari non sembrano esservi particolari tendenze se non una certa preferenza per le assunte per il lavoro autonomo (tipicamente il commercio). Infine fra le altre forme di lavoro flessibile (somministrato, a progetto eccetera) si conferma di nuovo il lavoro autonomo (56,0%).

**Tav. 35 Stato occupazione desiderato per stato occupazionale effettivo, valori assoluti e percentuali di colonna**

Occupazione desiderata	Occupazione reale							Totale
	Disoccupata	Occupata alle dipendenze	Occupata con contratti cococo/professionista	Lavoratore autonomo	Libero professionista	Altre forme flessibili	A nero	
Disoccupata	2 (3,9%)							2 (0,7%)
Occupata alle dipendenze	17 (33,3%)	21 (30,4%)	21 (38,2%)	9 (24,3%)	3 (10,7%)	7 (28,0%)	11 (30,6%)	89 (29,6%)
Occupata con contratti cococo/professionista		1 (1,4%)	2 (3,6%)	1 (2,7%)		3 (12,0%)	1 (2,8%)	8 (2,7%)
Lavoratore autonomo	20 (39,2%)	30 (43,5%)	18 (32,7%)	22 (59,5%)	5 (17,9%)	14 (56,0%)	11 (30,6%)	120 (39,9%)
Libero professionista	12 (23,5%)	15 (21,7%)	14 (25,5%)	5 (13,5%)	20 (71,4%)	1 (4,0%)	13 (36,1%)	80 (26,6%)
Altre forme flessibili		2 (2,9%)						2 (0,7%)
Totale v.a.	51	69	55	37	28	25	36	301
Totale %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

Di particolare interesse è l'analisi riferita alle domande relative al proprio orario di lavoro (se si ha un lavoro, altrimenti chiaramente le ore sono uguali a zero) e il tipo di orario settimanale che si vorrebbe che il proprio lavoro avesse. In questo secondo caso l'eventualità che le intervistate non vogliano lavorare è di fatto da escludere, e



nei rarissimi casi in cui ciò si è verificato appare ovvio che si può parlare di mancata centratura del target oggetto della politica.

**Tav. 36 Quartili delle ore lavorate dalle intervistate, incluse ed escluse le disoccupate, e ore che si vorrebbero lavorare**

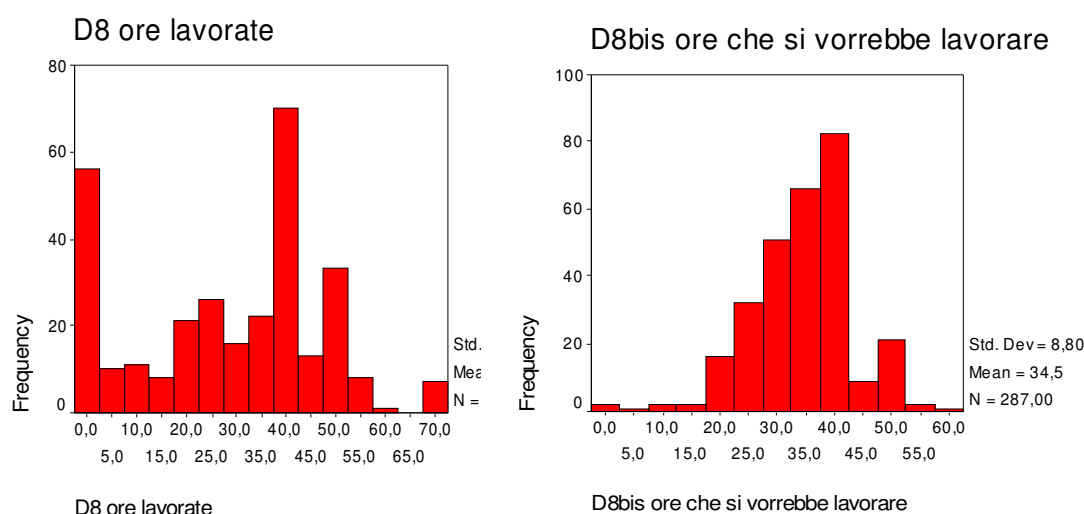
	Ore lavorate (intero campione)	Ore lavorate (escluse disoccupate)	Ore che si vorrebbero lavorare
25° percentile	12	24	30
Mediana	35	38	36
75° percentile	40	42,5	40

Fonte: elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

Come si legge dalla tabella, l'analisi per quartili riesce a cogliere un fenomeno interessante: l'occupazione attuale delle donne appare essere piuttosto sperequata, anche nel caso in cui vengano filtrate le persone disoccupate, dal momento che un quarto del campione lavora meno di 24 ore settimanali, e un quarto dello stesso campione lavora più di 42 ore e mezzo. Invece dalla domanda relativa a quante ore *si vorrebbe lavorare* si nota che la distribuzione tende a compattarsi maggiormente, sia senza troppi valori bassi (poco lavoro), ma anche senza molti valori alti (molte ore di lavoro alla settimana, sempre come media teorica). Inoltre la stessa mediana si abbassa di due ore alla settimana se si prende in considerazione la statistica relativa alle sole occupate (che comunque comprendono anche alcuni valori molto bassi di ore lavorate alle settimana): metà del campione reputa meno di 36 ore settimanali il carico ottimale, l'altra metà più di 36; lo stesso valore sul lavoro effettivamente svolto è pari a 38. È tuttavia vero che se si guarda la media si nota che per quanto attiene il lavoro svolto ci si attesta a 28,4 ore settimanali, mentre per quanto attiene il lavoro ottimale si sale a 34,5. Ciò è dovuto chiaramente a chi non lavora, ma anche alla presenza di persone occupate in modo marginale. Da ciò si può dedurre che rispetto alla posizione di svantaggio che le donne subiscono nel mercato del lavoro e dei problemi dovuti al carico di lavoro riproduttivo, le donne rispondono – tutto sommato, e limitatamente all'orario di lavoro settimanale di media – cercando forme di occupazione più coerenti con uno stile di gestione dei tempi di lavoro e di vita che veda nel lavoro un'attività che si attesti sui livelli standard, ovvero quelli di un orario

settimanale a tempo pieno, più vicino all'esperienza francese che alle medie nazionali. Del resto tali conclusioni appaiono coerenti con gli studi tradizionali di sociologia industriale, anche più recenti (Fontana, 1992) sulla gestione dei tempi di vita personale nel lavoro «tradizionale» (industriale e terziario, ma non la nuova economia) e sui naturali ritmi circadiani delle persone.

**Fig. 15 Ore lavorate e ore che si vorrebbero lavorare, frequenze**



Fonte: Elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

Chiaramente questa constatazione deve essere valutata in funzione della specifica politica attiva del lavoro che insiste, nello specifico, nel finanziamento del lavoro autonomo: il lavoro autonomo, come molte persone (ma non tutte) hanno messo in evidenza nelle interviste e nei percorsi di orientamento, tende a essere un lavoro senza orario e con carichi di lavoro in quanto a tempo speso sicuramente superiore in media rispetto al lavoro dipendente. Oltre a questo vi sarebbero da prendere in considerazione anche le proprie competenze trasversali in materia di *time budget*, di cui forse le donne sono maggiormente dotate a causa del tradizionale doppio ruolo che le costringe a dover gestire i propri tempi di lavoro e di vita contemporaneamente (Garofalo, Sarna, 2007; Fontana 1992, Degiarde, Gregorio, 1998).

**Tav. 37 Persone che lavorano fino a 35 ore o più per persone che vorrebbero lavorare fino a 35 ore o più, percentuali di colonna**

		Orario di lavoro desiderato		Totale
		Fino a 35h	36h e oltre	
Orario di lavoro reale	Fino a 35h	65,9	38,2	50,7
	36h e oltre	34,1	61,8	49,3
Totale		100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

Il seguente raffronto fra l'orario di lavoro effettivamente svolto dalle donne in Italia nel 2007 per posizione nella professione e per occupazione desiderata e orario desiderato dal campione analizzato è particolarmente utile per verificare se vi siano delle differenze di rilievo fra il carico di lavoro settimanale che in genere comporta una certa forma di occupazione e ciò che vorrebbero fare le donne che si sono rivolte a uno sportello con l'idea di beneficiare dei sussidi per mettersi in proprio. Per quanto riguarda coloro che in realtà vorrebbero rimanere o diventare assunte nella forma occupazionale standard (a prescindere dalla posizione che si possa identificare al suo interno), si nota che le donne intervistate preferirebbero lavorare di più di quanto effettivamente si lavori in media in Italia. L'11,8% del campione lavorerebbe 41 ore settimanali e oltre a fronte del 7,4% nazionale. Inferiore la quota di chi farebbe 40 ore settimanali (18,8 contro 25,3 per cento rispettivamente), tuttavia il 52,9% del campione preferirebbe lavorare dalle 26 alle 39 ore settimanali, mentre tale quota fra le dipendenti reali è del 28,3%. È evidente quindi che preferire la forma occupazionale standard – osservando anche le altre modalità delle posizioni nella professione desiderata – tende a covariare col desiderio di svolgere un lavoro full-time, ma non con carichi di lavoro eccessivi. Si potrebbe sintetizzare dicendo che chi vorrebbe essere dipendente non lavorerebbe poco (meno di 25 ore), ma nemmeno arrivando alle 40 ore canoniche.

Le lavoratrici in proprio in Italia lavorano come moda più di 41 ore settimanali nel 42,5% dei casi. La statistica è sufficientemente chiara nel delineare un tipo di occupazione particolarmente onerosa in termini di tempo da dedicare tant'è che soltanto meno di un terzo delle donne che lavorano in proprio in Italia lavora in media 39 ore o meno, con ritmi di lavoro che appunto assomigliano molto a quelli delle imprenditrici. In generale come si vede tutte le forme di lavoro indipendenti tendono a essere più impegnative di quelle dipendenti, anche se le libere

professioniste sembrano essere maggiormente in grado di gestire il proprio tempo di lavoro in quanto qui la quota di donne che lavora 41 ore o più è pari a 24,1% e quella di coloro che lavorano 40 ore del 22,9%.

Andando a vedere quanto lavorerebbero le (potenziali) donne in proprio (autonome) e le libere professioniste in termini di orario settimanale si nota nettamente - molto più che rispetto al confronto sul lavoro dipendente - una discrasia fra l'abbinamento fra occupazione e orario di lavoro desiderato e ciò che prevale come media a livello nazionale. Le libere professioniste in pectore del campione solo nel 12,2% dei casi lavorerebbe volentieri 41 ore o più alla settimana, e solo nel 18,9% 40 ore esatte. Ancora più grande il divario fra le lavoratrici autonome in fieri e quelle reali: le prime solo nel 13,5% lavorerebbero 41 ore o più, mentre nella realtà come si è visto sono 42,5% quelle che effettivamente lavorano così tanto. In sintesi quindi si può sottolineare con certezza che vi è un'area, una porzione, di utenti di un servizio di sussidio alla creazione di imprese e lavoro autonomo che in effetti sottovaluta il carico di lavoro medio che tale attività comporterebbe. Si potrebbe sempre essere di fronte a casi di micro-attività, tuttavia, soprattutto per quanto attiene il commercio, in genere il tempo che porta via un negozio o un'altra attività sarebbe quasi sempre costantemente superiore a ciò che queste donne vorrebbero infondere per non sottrarsi troppo ad esempio alla famiglia e ai doveri che nel più dei casi ricadono sulle loro spalle senza particolari sussidi da parte dello Stato o dei mariti/compagni (laddove presenti).

Un singolo item della scala Thurstone Likert-like TLL-AM01D (Cannavò-Basevi) è stata presa in esame proprio per verificare come il campione si distribuisse di fronte a questa domanda particolare. La domanda scelta, proprio per essere particolarmente inerente i temi dei tempi di lavoro e di vita, dimostra che vi è una tendenza a preferire un orario di lavoro più corto se si è d'accordo con l'affermazione secondo la quale bisognerebbe limitare i propri impegni se ciò andasse a ledere la propria famiglia. Tuttavia tale indicazione pare essere non molto accentuata, né gli altri item scelti per entrare nell'analisi per corrispondenze multiple hanno mostrato di discriminare meglio la domanda sull'orario di lavoro desiderato.

**Tav. 38 Confronto degli orari di lavoro: media nazionale di ore lavorate femminile per posizione nella professione; orario di lavoro desiderato per occupazione desiderata e item 7 della scala TLL, percentuali di riga**

		1-10 h	11-25 h	26-39 h	40 h	41 e oltre
Medie femminili nazionali Istat	Indipendenti	5,9	18,4	15,6	21,0	31,9
	Imprenditori	2,7	15,2	13,2	20,1	42,1
	Liberi professionisti	5,7	18,4	18,5	22,9	24,1
	Lavoratori in proprio	4,3	11,8	12,9	22,5	42,5
	Soci di cooperativa	n.d.	21,5	26,6	21,2	18,5
	Coadiuvanti familiari	6,9	25,0	15,8	19,2	27,3
	Co.co.co	8,7	34,9	22,7	16,8	8,2
	Prestatori d'opera occasionali	24,5	38,0	12,4	10,5	6,0
	Dipendenti	2,9	24,8	28,3	25,3	7,4
	Lavoranti a domicilio	7,1	24,3	22,9	28,3	9,7
occupazione desiderata	Disoccupata	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0
	Occupata alle dipendenze	0,0	16,5	52,9	18,8	11,8
	Occupata con contratti cococo/pro	0,0	12,5	25,0	25,0	37,5
	Lavoratore autonomo	0,9	16,2	41,4	27,9	13,5
	Libero professionista	1,4	20,3	47,3	18,9	12,2
	Altre forme flessibili	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0
TII 7*	Disaccordo	0,0	20,0	40,0	22,5	17,5
	Né d'accordo, né disaccordo	0,0	13,8	14,0	46,0	26,0
	D'accordo	1,1	16,8	48,4	22,1	11,6

Fonte: Analisi su Forze di Lavoro Istat, media annua 2007 e dati primari Capitale Donna

\* «È giusto regolare i nostri impegni di lavoro in ragione dei nostri affetti»

La percentuale di coloro che hanno già avuto un'esperienza pregressa di una qualche forma di lavoro autonomo è piuttosto bassa fra le aspiranti imprenditrici, dal momento che solamente 3 donne su 10 hanno già avuto esperienze di questo tipo. Anche considerando l'esperienza di lavoro dei propri genitori, la percentuale di persone che possono aver avuto indirettamente un'esperienza di lavoro non stabile e con forme di rischio individuale è piuttosto bassa: solo nel 38,6% dei casi le persone che si sono rivolte a questo sportello dichiarano di aver (avuto) dei genitori che hanno (avuto) esperienze di lavoro autonomo. Nel complesso quindi si può affermare che la maggior parte delle utenti non conosce la forma occupazionale che si appresta a prendere seriamente in considerazione sviluppando un *business plan* e quindi potrebbero essere definiti *nascent entrepreneurs*. Anche l'influsso dei genitori, anche se è difficile stimare quanto questo influsso possa essere determinante nel plasmare i valori e le scelte di carriera delle donne in questione (Ester, Román, Vinken, Van Dun, 2004), è comunque in generale piuttosto basso.

**Tav. 39 Utenti che hanno avuto esperienze di lavoro autonomo o no, a livello personale e dei propri genitori, valori assoluti e percentuali.**

	Utenti		Genitori	
	v.a.	%	v.a.	%
Sì	94	30,7	118	38,6
No	211	69,0	186	60,8
Tot	305	99,7	304	99,3
Miss	1	0,3	2	0,7
tot	306	100,0	306	100,0

Fonte: Elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

Attraverso l'analisi a doppia entrata di questa statistica è possibile notare che su 100 utenti che hanno risposto al questionario, poco meno della metà ha già avuto esperienze di lavoro autonomo, mentre fatti 100 coloro non hanno avuto genitori che si sono cimentati con questa forma occupazionale, la percentuale di coloro che hanno già avuto altre esperienze è pari a 22,6. In altre parole, esiste un effetto dovuto al lavoro dei genitori che può portare i propri figli più facilmente a intraprendere forme di lavoro autonomo, tuttavia questo effetto non risulta essere né molto influente rispetto a quanto sottolinea la letteratura internazionale sull'*origen effect* (van Tubergen, 2005; Hundley, 2006)<sup>187</sup>, né si può pensare che tutte le forme di lavoro autonomo e di imprenditoria possano essere tutte uguali, come la letteratura al riguardo riesce a mettere in evidenza (Bologna, Fumagalli, 1997, Reyneri, 2005).

In questo caso specifico sembra di poter affermare che sia necessario aggiungere considerazioni circa la domanda filtro relativa alla tipologia di lavoro autonomo di cui sia le rispondenti che i relativi genitori hanno già avuto esperienza. In questo caso l'analisi per corrispondenze multiple appare essere l'unica forma praticabile per verificare come si componga la struttura latente dei dati raccolti. Si rimanda quindi ai paragrafi successivi per verificare come possano proiettarsi tali modalità nei fattori più esplicativi.

<sup>187</sup> In particolare negli Stati Uniti d'America aver avuto i genitori che hanno svolto un lavoro in proprio o altri lavori ad alta responsabilità e rischi personali, porta i figli ad avere un senso più accentuato e al contempo *positivo* circa l'eventuale tentativo di mettersi in proprio.

**Tav. 40 Utenti che hanno avuto esperienze di lavoro autonomo per utenti che hanno avuto i genitori che hanno avuto esperienze di lavoro autonomo, valori assoluti e percentuali di colonna**

	Sì, i genitori hanno svolto forme di lavoro autonomo	No, i genitori non hanno svolto forme di lavoro	
Sì, ha svolto forme di lavoro autonomo	51 43,2%	42 22,6%	93 30,6%
No, non ha svolto forme di lavoro autonomo	67 56,8%	144 77,4%	211 69,4%
Totale	118 100,0%	186 100,0%	304 100,0%

Fonte: Elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

## 8.2 L'utilità del servizio

Fra i servizi che questo sportello ha messo a disposizione risulta con chiarezza che la maggior parte delle persone è stata attratta dalla possibilità di poter ricevere effettivamente un finanziamento per avviare un'attività. Per quanto lo sportello di Capitale Donna sia nato con l'intento di offrire dei servizi di orientamento e di consulenza del lavoro appositamente pensati per essere propedeutici a quanti cercano di usufruire di servizi di *start-up*, soltanto una minoranza degli utenti di questo campione ha riscontrato questo tipo di utilità. Sicuramente un'altra risposta sulla possibilità di ricevere un finanziamento così diretta ha avuto un effetto di *traenza* e di desiderabilità sociale, oltre che di pragmatismo, tali da non renderla utile in sede di valutazione della politica. Tuttavia si crede che possa essere rilevante il fatto che utenti che hanno usufruito di un servizio complesso non abbiano colto in percentuali più alte l'utilità dell'orientamento e della consulenza del lavoro.

Merita attenzione anche il 17,7% del campione che ha creduto utile informarsi più per curiosità che per un reale ed effettivo interesse nei confronti del lavoro autonomo. Per queste persone probabilmente l'essersi rivolti a uno sportello come quello qui descritto non significa minimamente aver risposto all'interesse della

*policy* di intercettare il *target* più sensibile e con velleità nei confronti del lavoro autonomo. Piuttosto si potrebbe dire che una percentuale inferiore al 20% rispetto a un servizio che si pone come erogatore di finanziamenti – pur se indirettamente, in quanto serve da interfaccia con le altre agenzie che vagliano le domanda e successivamente erogano i fondi – può essere ritenuta una percentuale non molto alta. Il servizio di incubazione virtuale<sup>188</sup>, infine, viene menzionato perché tale servizio doveva essere un altro punto di innovazione di Capitale Donna, cosa che però non ha avuto lo stesso peso dei servizi erogati dai consulenti e dagli orientatori.

**Tav. 41 Servizi ritenuti più utili dagli utenti di Capitale Donna, valori assoluti e percentuali valide**

	v.a.	Percentuale valida
La possibilità di ricevere un finanziamento	134	47,3
Usufruire di un servizio di orientamento al lavoro autonomo	64	22,6
Poter essere seguiti da un consulente del lavoro	28	9,9
Poter beneficiare dei servizi di incubazione virtuale	4	1,4
La curiosità di informarsi su un'opportunità nuova	52	17,7
Totale	283	100,0
Missing	24	

Fonte: Elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

Osservando il numero di incontri sostenuti presso gli sportelli si nota chiaramente che più della metà del campione in esame ha svolto un solo incontro, mentre addirittura è presente un 4,6% di utenti entrati nel campione che non ha mai usufruito di incontri *ad personam* di alcun tipo<sup>189</sup>. Nel complesso quindi il 56,2% del campione – avendo svolto al più un incontro che non può che essere il primo incontro preliminare di orientamento durante il quale al più si butta giù un primo schema di *business plan* – non è in grado di esprimere una valutazione dell'intero

<sup>188</sup> Per *incubazione virtuale* si intendeva la possibilità di offrire servizi, tipicamente a mezzo di *server* telematici, per un'ulteriore e migliore gestione della propria immagine e del proprio business nelle fasi avvio.

<sup>189</sup> È possibile che non si siano mai svolti incontri perché il database contempla le chiamate *inbound* dei cittadini, i quali non necessariamente prenderanno parte a un incontro.



percorso. Per la maggior parte di loro è possibile ipotizzare che l'idea di svolgere un lavoro autonomo si sia chiuso con il primo incontro. Le uniche eccezioni che possono attenuare la validità di questa affermazione sono sostanzialmente due: da una parte il primo incontro può essere avvenuto in un tempo sufficientemente vicino al momento della somministrazione del questionario, e quindi non è detto che tale incontro sia (stato) l'ultimo; dall'altra alcune utenti potrebbero aver compreso che tali forme di finanziamento erano troppo faraginose, complesse, dispendiose in termini di tempo da costringerle a far da sé nel vero senso della parola, ovvero a rinunciare a un (eventuale) diritto a beneficiare di un finanziamento per ripiegare solamente sulle proprie forze progettuali e finanziarie, oltre che di capacità personali. Entrambi i casi, sui 172 qui presenti, rappresentano una minoranza schiacciante.

**Tav. 42 Numero di incontri sostenuti dagli utenti, valori assoluti e percentuali**

	v.a.	%	Percentuali valide
0	14	4,6	4,6
1	158	51,6	52,1
2-3	88	28,8	29,0
4-5	31	10,1	10,2
6 o più	12	3,9	4,0
Total	303	99,0	100,0
Missing	3	1,0	
Total	306	100,0	

Fonte: Elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

Il numero di incontri invece è una variabile interessante per verificare in modo più preciso se vi sono differenze di rilievo circa l'opinione dei servizi se rapportati all'effettiva fruizione del servizio. È infatti plausibile ipotizzare che un utente che ha seguito 6 o più incontri si possa aver fatto un'idea più completa, e quindi "veritiera", rispetto a un'utente che ha avuto un solo incontro oppure nessuno in quanto è stato registrato attraverso un contatto telefonico oppure attraverso delle altre schede di registrazione compilate, ad esempio, in occasione dei *workshop* itineranti promossi dallo stesso Dipartimento che ha coordinato l'intero progetto.

**Tav. 43 Servizio ritenuto più utile dagli utenti per numero di incontri sostenuti dalle medesime, valori assoluti e percentuali di colonna**

	0	1	2 o 3	4 o 5	6 o più	Total
La possibilità di ricevere un finanziamento	2 25,00%	94 62,30%	23 28,40%	11 36,70%	4 36,40%	134 47,70%
La possibilità di usufruire di un servizio di orientamento a	1 12,50%	22 14,60%	25 30,90%	11 36,70%	4 36,40%	63 22,40%
Poter essere seguiti da un consulente del lavoro	1 12,50%	7 4,60%	15 18,50%	3 10,00%	2 18,20%	28 10,00%
Poter beneficiare dei servizi di incubazione virtuale		4 2,60%				4 1,40%
La curiosità di informarsi su un'opportunità nuova	4 50,00%	24 15,90%	18 22,20%	5 16,70%	1 9,10%	52 18,50%
Total	8 100,00	151 100,00	81 100,00	30 100,00	11 100,00	281 100,00

Fonte: Elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

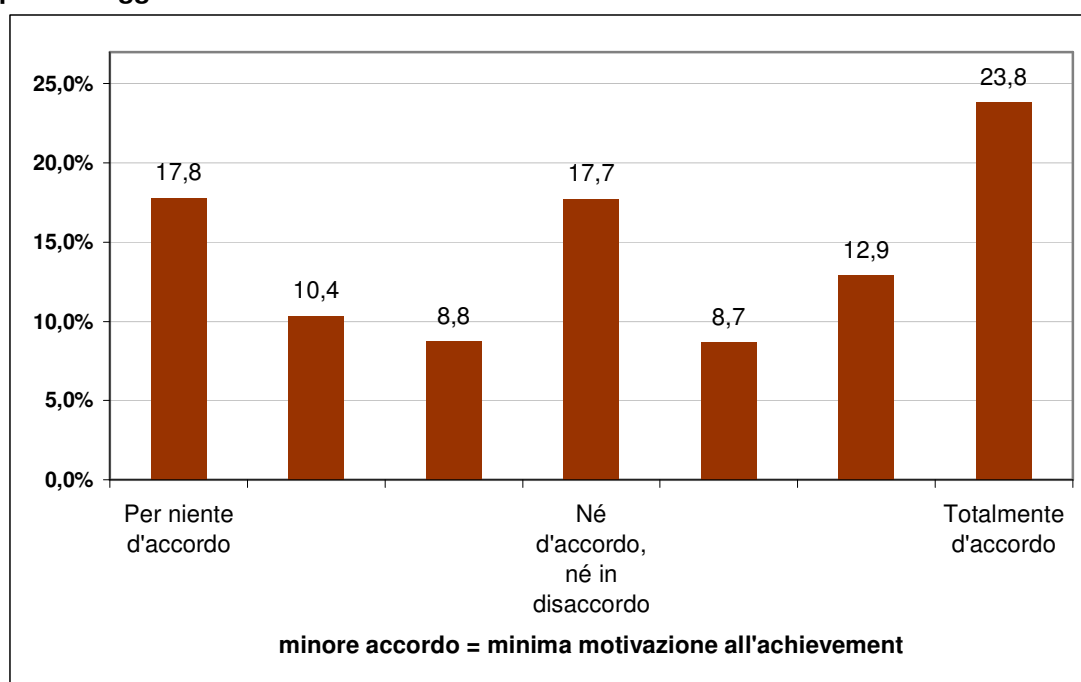
Dalla tabella a doppia entrata si legge che la gran parte di coloro che hanno svolto un solo incontro si sono presentati con l'idea di poter beneficiare (probabilmente direttamente) di un finanziamento. All'aumentare del numero di incontri in effetti gli utenti rispondono più frequentemente di aver visto nell'orientamento al lavoro autonomo un fattore importante, riconoscendo quindi *ex-post* un ruolo importante a questo servizio.

### 8.3 Una prima analisi dei valori: la scala Thurstone-Likert-like sull'achievement motivation

Si può dire in prima approssimazione che le donne che rispondono al presente questionario tendono a manifestare un *achievement motivation* presente, anche se possono essere presenti più di uno spunto per pensare a sfumature diverse di questo concetto. Infatti la somma dei punteggi della scala Thurstone-Likert-like, originariamente intesa come *addizione* appunto (Cannavò, 2003) – tenuta in debita considerazione la polarità delle domande e attribuendo un punteggio minimo di 1 e uno massimo di 7 – porta ad avere un totale di 21.662 punti ottenuti attraverso 5.120 risposte valide su 5.202 massime teoriche. Il range delle risposte valide per item è risultato infatti essere molto soddisfacente mostrando un minimo di 297 risposte utili

(97,1%) a un massimo di 304 (99,3%), risultato reso possibile probabilmente anche all'impegno delle interviste svolte telefonicamente. Al fine di leggere meglio i punteggi della scala si può dire che la media dei punteggi è 4,23, cioè leggermente superiore al valore del picco mediano. Per questo motivo sorge dapprima la necessità di analizzare gli item singolarmente per poi approdare a una strategia di analisi multidimensionale.

**Fig. 16 Distribuzione sommata delle risposte valide della scala TLL, valori percentuali, polarità aggiustate**



Fonte: Elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

In altre parole, attraverso l'analisi item per item, è possibile riflettere su quale forma specifica di motivazione all'autorealizzazione si è di fronte, ammesso e non concesso che si possa scindere il concetto in esame in più dimensioni. Per avvicinarsi a un'analisi più in dettaglio è necessario prendere in considerazione la batteria item per item per svolgere un'analisi più corretta e ricca di dettagli.

L'item che mostra il valore più alto in una delle due polarità massime è quello relativo al rifiuto di vedere nel lavoro un'attività vuota e priva di responsabilità e discrezionalità da parte del lavoratore. Affermare negativamente che "Una persona normale che sa vivere evita i rischi e le responsabilità del lavoro" appare essere del tutto coerente coi presupposti che pone il lavoro autonomo. In totale, circa  $\frac{3}{4}$  del

campione ritiene di essere in disaccordo con un'affermazione del genere. Analogamente prevale fra le intervistate un orientamento al lavoro che potrebbe essere definito prettamente *espressivo* e di *elezione*: il lavoro in altri termini è visto come un vettore di *autorealizzazione* dalla maggior parte del campione in quanto risponde positivamente allo stimolo “La cosa più importante nella scelta di un lavoro è che consenta di realizzarsi professionalmente”: anche in questo caso la quota di donne che si dichiara in disaccordo è molto bassa, per quanto non irrisoria.

**Tav. 44 Frequenze della batteria TLL sull'*achievement motivation* «Cannavò-Basevi» per singoli item, 7 modalità, valori percentuali validi di riga**

	← disaccordo				accordo →			
Per mantenere una posizione sociale si deve esser disposti a sacrificare la propria vita privata	32,5	12,6	11,3	14,6	10,6	9,3	9,3	
Se è utile al proprio futuro, si deve andare a studiare nei posti migliori, non importa se lontani dalla famiglia	6,6	5,3	5,9	15,1	15,1	16,8	35,2	
Si deve amare una persona senza curarsi di come gli altri la giudicano	5,9	3,0	2,6	11,6	7,3	19,8	49,8	
I titoli di studio sono orpelli inutili	47,4	12,9	10,6	14,2	6,0	4,6	4,3	
Bisogna curare molto il proprio fascino, perché essere attraenti dà successo	14,2	8,9	8,9	28,5	15,2	14,6	9,6	
La cosa più importante nella scelta di un lavoro è che consenta di realizzarsi professionalmente	4,0	8,3	3,0	12,3	13,9	17,9	40,7	
È giusto regolare i nostri impegni di lavoro in ragione dei nostri affetti	4,0	4,3	5,3	17,6	15,6	20,6	32,6	
È preferibile un lavoro secondario che non richieda impegno e decisioni	41,3	18	7,0	17,3	7,7	5,7	3,0	
Una posizione di potere è il giusto obiettivo di chi vuole il successo economico	17,8	4,6	8,3	25,7	8,9	19,8	14,9	
Dobbiamo andare dove il lavoro ci porta, senza farci condizionare dalla famiglia	23,2	15,9	11,9	23,8	8,9	5,3	10,9	
Si deve evitare di puntare tutto sul guadagno, se a farne le spese è la famiglia	11,1	4,7	4,4	14,5	11,8	15,8	37,7	
Una persona normale che sa vivere evita i rischi e le responsabilità del lavoro	51,7	17,9	5,6	9,9	7,0	5,0	3,0	
Nella scelta degli studi si devono seguire i propri obiettivi personali, senza farsi condizionare dagli affetti	5,0	6,3	8,6	9,2	12,2	17,8	40,9	
Senza istruzione possiamo scordarci il benessere	10,7	8,4	4,7	26,8	8,7	18,7	22,1	
Non si deve diventare schiavi del denaro: bisogna sapersi accontentare di quel poco che serve a vivere	10,3	10,3	7,3	24,6	14,6	13,3	19,6	
Non serve saper fare bene le cose, perché il prestigio non va certo ai migliori	43,8	18,2	3,7	15,2	9,4	5,7	4,0	
Andare su nella scala sociale è fondamentale soprattutto per i nostri cari	34,7	15,3	7,0	20,3	7,0	10,0	5,7	

Fonte: Elaborazione propria su dati Capitale Donna e dati primari

Sicuramente un item come quello relativo all'importanza della scolarizzazione polarizza nettamente le rispondenti verso un deciso orientamento coerente con i bisogni di *successo* e *autorealizzazione*: infatti le intervistate esprimono disaccordo nei confronti dell'item "I titoli di studio sono orpelli inutili". Questo tipo di osservazione viene confermata dall'item successivo "Nella scelta degli studi si devono seguire i propri obiettivi personali, senza farsi condizionare dagli affetti", che oltretutto presenta anche la polarità opposta. Anche in questo caso, quasi la metà del campione sceglie la modalità più estrema a favore di una presa di posizione chiara in favore degli studi. Probabilmente la scolarizzazione viene vista come un modo per acquisire maggiore prestigio sociale e come un capitale utile a se stessi, non solamente per la propria carriera lavorativa o per stimoli personali. In questo secondo caso l'aspetto interessante è che esiste anche la condizione della lontananza dalla famiglia che avrebbe potuto toccare alcuni valori legati alla permanenza nella propria famiglia di origine, sia nel caso in cui si parli dell'intervistata che lascia la propria famiglia, sia nel caso in cui si parli di un eventuale figlio che esprima la volontà di studiare in una città diversa da quella nella quale vive coi genitori (nel caso dell'intervistata, la madre). Meno determinante l'item che affermava "Senza istruzione possiamo scordarci il benessere" che ha una generale tendenza positiva, ma poco pronunciata: compresi i senza opinione e coloro che hanno una posizione ambivalente (vale a dire la modalità centrale) si ha più della metà del campione che esprime una valutazione di disaccordo verso questa affermazione. Questo item in realtà, almeno nei casi di lavoro autonomo nei servizi alla persona (si pensi al *care* che non presuppone scolarizzazioni e specializzazioni) e nel commercio di piccole dimensione, non necessariamente va a inficiare la coerenza fra valori e la effettiva capacità di poter avviare, e successivamente consolidare, una propria attività di lavoro autonomo. Del tutto simile il discorso riferito all'item "Se è utile al proprio futuro, si deve andare a studiare nei posti migliori, non importa se lontani dalla famiglia".

Un altro item che polarizza i rispondenti è quello che recita: "Non serve saper fare bene le cose, perché il prestigio non va certo ai migliori". Chiaramente una frase del genere, se accettata, avrebbe manifestato un orientamento *fatalista* nei confronti della vita, del futuro e della propria possibilità di influire su essa positivamente (i.e. *locus*

*of control esterno*). In particolare questo item si riferisce alla possibilità da parte di una persona di credere nella meritocrazia e nel fatto che il proprio impegno nella vita lavorativa (e non) porti ad avere successo sociale. Si noti quindi che l'item prende in considerazione il legame fra il proprio impegno e, non tanto l'eventualità di riuscire in ciò che si fa, quanto la possibilità che ciò che di buono si è fatto possa conferire prestigio sociale. È in esame il riconoscimento da parte degli *altri generalizzati* più che una capacità in sé che potrebbe al limite anche essere non riconosciuta dagli altri. Osservando i dati, in particolare, si nota che ben il 43,8% rifiuta questa affermazione, mentre meno del 20% esprime con una qualche intensità una forma di accordo.

Molto netta, anche se con significato diverso, è la percentuale di persone che rifiutano di riconoscersi nell'affermazione "È preferibile un lavoro secondario che non richieda impegno e decisioni". In questo caso ciò che viene espresso come disaccordo è la possibilità di svolgere un lavoro che non sia importante e che ricalchi, come spesso si è verificato in modo massiccio<sup>190</sup>, un proprio sogno o quanto meno un'attività lavorativa che possa soddisfare bisogni di autorealizzazione e di autoespressione.

L'ultima affermazione che vede una prevalenza di orientamenti a favore dell'*achievement motivation* è: "Una posizione di potere è il giusto obiettivo di chi vuole il successo economico". In altre parole essere o non essere d'accordo col fatto che sia giusto far covariare il potere – in quanto forma per antonomasia del prestigio e dell'elevazione sociale – con la possibilità di avere fortuna a livello economico, e quindi in questo caso a livello imprenditoriale, tende a dividere il campione in parti quasi uguali. Le modalità per questo item sono di quasi parità fra i due poli poiché la moda è rappresentata dalla posizione mediana (25,7%), e le altre due polarità (primi 3 e ultimi 3 picchetti della scala) sommano un 43,6% di opinioni di sostanziale accordo a fronte di un 30,7% di chi non è d'accordo. Da notare tuttavia che la posizione di totale disaccordo è scelta da più persone rispetto a quella di totale accordo (17,8% il primo; 14,9% il secondo) a dimostrazione che esiste una certa propensione da parte del campione non solo a rimanere neutrale, ma esiste anche una porzione di rispondenti che rifiutano nettamente i valori del successo e della riuscita (in questo caso declinabile come riuscita imprenditoriale in senso economico e di

---

<sup>190</sup> Anche qui la percentuale di persone che si collocano nella posizione più netta è superiore al 40%.

riconoscimento sociale). Questo aspetto risulta essere tutto sommato coerente con quanto può essere letto con gli item rimanenti che fanno registrare punteggi opposti a quelli che la scala intende misurare, facendo emergere un quadro in cui il concetto di *achievement motivation* risulta essere troppo denso semanticamente. Quindi questo item specifico sempre poter essere un utile ponte alla comprensione del fenomeno<sup>191</sup>. In linea più generale comunque si può affermare che per le donne il lavoro autonomo è molto più spesso che per gli uomini una condizione di lavoro che porta a svolgere lavori a media-bassa qualifica proprio per andare incontro ai temi della conciliazione, mentre per gli uomini tenderebbe ad assumere più frequentemente il fine di accelerare velleità carrieristiche facendo un *self-employment* definibile come *professionale*, almeno stando ad alcuni studi sugli Stati Uniti d'America (Budig, 2006).

Infatti vi sono alcune sfere dell'*achievement motivation* che risultano non del tutto chiare. Le componenti del concetto che sembrano eludere una comprensione *tout-cour* del fenomeno sembrano essere quelle che tendono a essere più smaccatamente in contrasto con i valori della coesione familiare tradizionalmente intesa, cui altrettanto tradizionalmente i soggetti femminili sono chiamati a dare un contributo maggiore, spesso a scapito delle proprie prospettive personali. Il peso di valori etichettabili come *loving* in contrapposizione all'autorealizzazione pongono delle riflessioni che meritano di essere sviluppate una per una.

Ad esempio l'item "Bisogna curare molto il proprio fascino, perché essere attraenti dà successo" riesce a creare sostanzialmente una curva normale, con la moda posta nella modalità centrale di equilibrio e valori sostanzialmente bilanciati nelle due code. Appare qui sufficientemente chiaro che vi è una parte non irrilevante di donne aspiranti imprenditrici che non manifestano valori definibili come "arrivisti" e chiaramente orientati al successo economico e sociale. L'item infatti definisce molto bene che l'impegno e le proprie capacità possono non essere l'unico fattore determinante, ma che proprio le apparenze e i criteri sociali di attribuzione del buon gusto (che indubbiamente variano dalle frazioni di classe prese in considerazione) *devono* essere prese in considerazione *in funzione* non tanto di un generico approccio

---

<sup>191</sup> Come si vedrà più avanti, questo è uno degli item che è stato scelto come variabile discriminante da inserire come *variabile attiva* nell'analisi delle corrispondenze multiple.

catettico-parsoniano, quanto proprio per acquisire il maggior grado di approvazione a livello sociale.

Appare molto chiaro alla causa di una distinzione fra ambizioni e velleità proprie, da una parte, e necessità di soddisfare valori sociali (quindi non decisi per proprio conto) dall'altra la seguente affermazione: "Si deve amare una persona senza curarsi di come gli altri la giudicano". Tale item intende discriminare coloro che fanno una scelta molto personale (come ad esempio il proprio partner) per pure motivazioni personali, e quanti invece tendano a prendere in considerazione anche i criteri attraverso i quali la società inevitabilmente effettua giudizi e «posiziona» le persone. Per questo item si verifica una maggioranza schiacciante di persone che credono fortemente nell'amore come forma personale e intima di scelta, con quasi la metà del campione che si colloca nella forma più forte di accordo, e percentuali che vanno a scemare fino ai pochi punti percentuali del polo opposto. È evidente in questo caso che i bisogni di autorealizzazione sono in netta prevalenza declinati a livello individuale e in modo scevro rispetto ai giudizi che persone a sé vicine o l'opinione pubblica possono comportare. La maggioranza delle donne intervistate quindi tende a non prendere in considerazione un modo di vedere le scelte più importanti della propria vita personale come un'attività attenta ai risvolti (positivi e negativi) che tali scelte comporterebbero a livello personale. Per l'oggetto specifico di interesse ciò potrebbe essere tradotto in valori e atteggiamenti riferibili a un modo di concepire il proprio interesse di lavoro autonomo come una fonte di soddisfazione personale, piuttosto che lo sfruttamento di un'idea che può portare a benefici economici, ad esempio nel commercio.

L'importanza che il campione di donne dà alla famiglia e alla coesione che essa deve avere per poter rimanere in uno stato di benessere traspare praticamente in tutti i rimanenti item. "È giusto regolare i nostri impegni di lavoro in ragione dei nostri affetti" è un'affermazione che trova in disaccordo meno del 15% delle rispondenti: in altre parole una maggioranza nettissima di persone crede che sia doveroso moderare e calibrare i propri sforzi nella vita sociale, e quindi anche nel lavoro e nel lavoro autonomo, *in funzione* della tutela della propria vita personale e quindi dei rapporti con le persone più care che ci stanno attorno. È evidente che in questo caso – al di là ovviamente di ogni giudizio di valore che esula dall'analisi scientifica – un valore



che tende a limitare il proprio tempo e le proprie energie a scapito della propria vita privata tende a essere quantomeno in pericolo di contraddizione con un impegno da imprenditrice, o anche da lavoratrice autonoma o libera professionista che potrebbero essere considerate due versioni meno rischiose dell'imprenditoria tradizionalmente concepita. Porre quindi la propria attività lavorativa, per quanto di elezione, sostanzialmente al secondo posto nella propria scaletta di priorità *può*<sup>192</sup> discriminare fra chi ha meno *chance* e chi ne ha di più nel rendere concreta la propria idea di lavoro autonomo.

Questo senso di obbligatorietà nei confronti della famiglia è presente anche nell'item "Dobbiamo andare dove il lavoro ci porta, senza farci condizionare dalla famiglia", anche se in questo caso è difficile attribuire alla parola "famiglia" l'etichetta di famiglia di origine (quindi i propri genitori), o quella che si è creata (quindi il proprio marito o compagno, e i relativi figli, se ne hanno). In questo caso il campione si orienta in chiaro disaccordo: anche se la moda è rappresentata dalla posizione centrale, il 51% esprime un giudizio di disaccordo, respingendo l'eventualità di doversi spostare, ad esempio trasferendosi in un'altra città, per andare incontro a un lavoro migliore o per dare adito a una scelta di lavoro autonomo che porti conseguentemente a dover viaggiare molto.

Ancora più chiaro, sia nelle percentuali che nelle ripercussioni e nel significato che l'item porta con sé, è lo stimolo che recita "Si deve evitare di puntare tutto sul guadagno, se a farne le spese è la famiglia". Qui il riferimento al *trade off* carriera professionale e famiglia è più che chiaro e il campione si orienta anche in questo caso verso una conferma dei valori familiari anteposti a quelli del successo. Solamente un 11,1% crede che invece sia assolutamente giusto avere come obiettivo principale quello del guadagno (e quindi della carriera e/o della buona riuscita in termini economici della propria attività autonoma); ancora inferiori le quote di coloro che danno un'opinione uguale ma meno forte. Viceversa il 65,3% è d'accordo

---

<sup>192</sup> È necessario parlare al condizionale perché non è dato sapere a questo livello di analisi se chi risponde in modo favorevole rispetto ai valori legati alla famiglia sia poi nella maggior parte dei casi il gruppo di coloro che non riescono (o in definitiva non vogliono) mettere in piedi un'attività propria. L'analisi successiva cercherà – attraverso delle variabili *proxy* (si ricorda che il tasso di natalità e mortalità delle imprese nate da Capitale Donna è al 2008 non calcolabile perché è troppo presto per avere dei dati anche di fonte amministrativa) – di fornire qualche elemento al riguardo.

nell'affermare che la famiglia non deve essere sacrificata a valori prettamente economici.

L'attaccamento alla famiglia, più che la negazione del guadagno economico in quanto tale, lo si può riscontrare osservando le frequenze dell'item "Non si deve diventare schiavi del denaro: bisogna sapersi accontentare di quel poco che serve a vivere". In questo caso ciò che viene chiesto al campione è l'ambizione a diventare (più) ricchi, a prescindere dai costi personali che esso comporterebbe. Inoltre viene messo in gioco un valore antitetico a quello dell'arrivismo e del successo, ovvero la possibilità di poter essere felici e soddisfatti della propria qualità della vita anche senza rincorrere in modo forsennato l'accumulazione di denaro. In questo caso, come per tutta questa seconda metà di item, il campione dimostra un orientamento opposto a quello dell'*achievement motivation*, pur se con percentuali più perequate rispetto al precedente item. Ciò dimostra che per le donne che hanno risposto al questionario i soldi non sono un problema (non è un problema pensare di voler diventare ricchi, e non è un problema non diventarlo), quanto semmai è importante non andare a ledere altri valori come ad esempio la propria vita personale e/o la propria famiglia. In sintesi quindi, visto ciò che emerge dai primi item commentati chiaramente orientati positivamente rispetto al concetto di *achievement motivation*, emerge una figura prevalente di attenzione e cura della propria autorealizzazione. Infatti anche l'item "Per mantenere una posizione sociale si deve essere disposti a sacrificare la propria vita privata" viene considerato negativamente da una maggioranza netta di rispondenti (56,4%) e reputato invece positivamente da una minoranza (29,2%).

Infine una considerazione molto importante deve essere discussa in merito all'ultimo item della scala del questionario: "Andare su nella scala sociale è fondamentale soprattutto per i nostri cari". In questo caso viene proposta una frase che vuole mettere in evidenza un'eventuale congruenza fra l'orientamento al successo e alla riuscita (*achievement*) con l'importanza che essa può avere per le persone a noi più vicine. Quindi qui sarebbe possibile far coniugare l'attenzione per i propri cari con il bisogno di realizzarsi personalmente e da un punto di vista più *sociale*. È interessante notare che solamente il 22,7% del campione è d'accordo con questa frase (solo il 5,7% è pienamente d'accordo), mentre il 34,7% è pienamente in disaccordo per una percentuale totale di persone in disaccordo che ammonta al 57%. In sostanza quindi

le donne intervistate credono che per soddisfare quei bisogni appena commentati di attenzione nei confronti dei propri cari non sia per niente necessario dimostrare loro che si sono raggiunti dei traguardi importanti nella vita, come ad esempio dei successi ottenuti attraverso un'ottima carriera lavorativa, una posizione di prestigio e/o profittevole come lavoratrice autonoma o libero professionista, o infine come imprenditrice.

In generale emerge una differenza fra il lavoro come *espressione* – e lo studio come elevazione personale – che presuppone dedizione, abnegazione, merito e senso di responsabilità, e alcuni aspetti del *prestigio sociale* (che appunto può derivare da un'attività di lavoro autonomo o dall'imprenditoria se fa perseguire ricchezza o notorietà) come valore in sé. In altre parole pare esservi una sensibile frattura – anche se in termini non netti ed eccessivi – fra valori di autorealizzazione e valori “alienati” di successo (Heller, 1977): il concetto di *achievement motivation* sarebbe sì presente nella maggioranza dei casi, ma andrebbe *splittato*. In una prima accezione (quella dell'auto-realizzazione personale, avulsa dal contesto) conferirebbe una motivazione al successo e alla riuscita molto presenti; nella seconda dimensione (quella della riconoscenza sociale, quindi del successo come ricchezza e prestigio o comunque come riconoscimento sociali) il campione si manifesta scarsamente orientato alla riuscita, all'*achievement*.

Nella prima accezione dunque il lavoro autonomo può essere una scelta dettata dalla passione per un lavoro, nonché dalla volontà di essere autonomi e di non essere, come è stato spesso detto nelle interviste, “sotto padrone”; nel secondo caso invece sembra esservi un certo distacco da valori di espressività del lavoro autonomo, ovvero un distacco di una certa quota di donne nei confronti di affermazioni che tendono a vedere nell'arrivismo e nel confronto con gli altri l'unico parametro per verificare e constatare i frutti del proprio impegno.

#### 8.4 La realizzazione vs. il successo: le indicazioni delle risposte aperte

Molte osservazioni interessanti sono pervenute in modo spontaneo<sup>193</sup> da molte delle donne che hanno risposto per posta elettronica trovando il tempo per digitare alcune libere osservazioni personali a fine questionario. Sulle circa 150 risposte pervenute per email, quasi un quinto delle donne ha scritto almeno qualche righe – spesso anche più di una cartella – per meglio spiegare la sua opinione. Pur non potendo qui inserire tutte le frasi – anche perché talvolta piuttosto simili –, e non potendo in linea di massima far rientrare i seguenti stralci né nell’analisi dei dati delle interviste qualitative né in un quadro più propriamente quantitativo<sup>194</sup>, può essere utile cercare di creare un quadro interpretativo. Tale quadro – per quanto avulso da una logica di selezione dei casi (qui appunto del tutto casuali) – può concorrere ad aiutare la comprensione della politica osservata. Proponendosi di continuare l’analisi del concetto di *achievement motivation* nelle due dimensioni dianzi enucleate di *autorealizzazione personale* e *successo sociale*, e cercando di creare poche chiavi di lettura articolate che potessero incasellare la selezione delle risposte che sono apparse più significative con la tecnica della *grounded theory*, sono emerse le seguenti tre formulazioni:

A) La spiegazione (eventualmente come e perché) di essere aiutate a livello di informazioni, orientamento e reti;

B) L’emergere di atteggiamenti relativi:

al *locus of control interno*,

visione *pull* del lavoro autonomo,

e realizzazione strettamente personale che tende a coincidere con la diffusione di valori prosociali e la negazione implicita del successo sociale;

C) L’affermazione di atteggiamenti che sottolineano:

il lavoro autonomo come scelta obbligata (*push*);

e una visione incerta della propria riuscita personale.

---

<sup>193</sup> Si tratta della domanda aperta posta alla fine del questionario (vedi allegato). Data la difficoltà di rispondere per iscritto a fine di un questionario con una batteria, si può affermare che aver risposto sia in qualche modo «spontaneo».

<sup>194</sup> Ad esempio sarebbe inappropriato far rientrare tali stralci in un’analisi testuale di qualsivoglia tipo, sia per la ridotta quantità del *corpus*, sia per il fatto che le forme grafiche tendono a ripetere quelle già utilizzate nel questionario, fornendone una connotazione più personale.

L'opzione A è senz'altro la più neutra e appare come quella in cui si forniscono alcuni segnali circa l'importanza del modo attraverso il quale è stato erogato il servizio di orientamento e di animazione itinerante. Su questo aspetto non vi è molto da aggiungere perché tutto sommato, per quanto potrebbe teoricamente rientrare in uno dei due precedenti, di fatto rimane a un livello di mancata spiegazione del modo col quale la donna si stia approcciando alla prospettiva di mettersi in proprio.

Gli altri due punti invece in qualche modo sono coerenti con quanto appena osservato in termini di individuazione di diverse dimensioni del concetto di *achievement motivation* (o *need for achievement* seguendo la dizione di David McClelland). In particolare, pur non volendo con questi pochi dati arrivare a delle conclusioni certe, ma continuando in una logica di *strategia d'indagine mista*, o *triangolazione delle tecniche* (Parra Saiani, 2004), sembrerebbe esistere una inerzia fra il pendolo *push* e *pull* nelle motivazioni che spingono una donna a intraprendere un cammino come lavoratrice autonoma e l'approccio generale col quale ci si impegna in questa (futura e potenziale) attività. Infatti se si crede che si debba svolgere un lavoro autonomo perché non si hanno altre alternative, si tende ad avere un atteggiamento più passivo, talvolta di sardonica rassegnazione a non avere altre possibilità. In questi termini infatti qualcuno è arrivato anche a scrivere esplicitamente che proprio a causa delle difficoltà non proseguirà (o ebbe già interrotto al momento dell'intervista per posta elettronica) il percorso per diventare imprenditrice di se stessa ([...] *Mi rendo conto d'altronde che non si potrà mai realizzare nulla e per questo motivo non credo proseguirò nella richiesta di ulteriori informazioni a riguardo*<sup>195</sup>). La propria riuscita personale infatti in questi casi si fa grigia pur se più realista di talune difficoltà.

Nella visione del che «cosa significhi per se stesse essere autonome» che rispecchia invece una scelta propria, la situazione si capovolge: le donne essendo convinte del proprio progetto di lavoro e di vita tendono ad avere una prospettiva più ottimista, forse a tratti meno realista e ponderata nell'analisi delle difficoltà pratiche e contingenti. Come si vede oltre dalla selezione proposta, si nota anche che la fiducia nel proprio progetto occupazionale tende a coincidere con la stessa fiducia nel progetto in sé, e nella sua bontà non sempre spiegata in termini di puro marketing ma

---

<sup>195</sup> Si rimanda all'appendice per la libera consultazione degli stralci selezionati.

anche con giudizi di valore circa la bontà e la prosocialità (*Personalmente per me «intraprendere» significa spezzare i copioni familiari sociali e culturali ereditati dalla realtà italiana fortemente classista, maschilista e tradizionalista [...]*).

In altri termini, anche allargando la riflessione delle due prevalenti dimensioni di *achievement motivation* appare sufficientemente chiaro che esista una divisione fra l'intendere la riuscita come una questione – usando parole forti – prettamente individuale e «romantica», e una relativa all'«arrivismo». Qui si può aggiungere però che, alla luce anche di quanto emerso nell'analisi delle interviste *face to face*, si crea un quadro in cui è sì vero che in linea di massima le donne intervistate in quanto fruitrici di un servizio tendono a realizzarsi a livello personale ma non sociale. Però è anche vero che l'*analisi valutativa* dei fruitori di tale politica in termini di *sensitivity* si rende maggiormente complicata dal fatto che – almeno a un livello di orientamento e di consulenza del lavoro – le persone più entusiaste sono quelle che tendono a essere meno realiste.

#### 8.5 Le cinque tipologie di utenti del servizio Capitale Donna: l'analisi per corrispondenze multiple

Al fine di condurre un'analisi volta a scoprire una struttura latente nella matrice dei dati già sommariamente analizzata, si è fatto ricorso alla costruzione di variabili e relative modalità *ad hoc*. In particolare fra le variabili attive si è messa una variabile tipologica – rivelatasi poi particolarmente esplicativa – che spiegasse l'incrocio fra l'attuale posizione nella professione e quella desiderata. Si è pensato infatti che questa fosse una tipologia efficace nel dirimere le utenti in funzione anche della valenza valutativa, soprattutto in riferimento ai cosiddetti fuori-target. Come si vedrà, la stessa proiezione geometrica nei primi due assi fattoriali è particolarmente vicina ai cinque *cluster* che ottimizzano l'analisi per raggruppamenti susseguente all'analisi per corrispondenze multiple. Anche la stessa consistenza numerica dei gruppi come numero di casi è estremamente congrua con la variabile di seguito illustrata. In termini analitici, la variabile tipologica produce le seguenti modalità:

- Lavoro desiderato dipendente (o parasubordinato) e Lavoro effettivo dipendente o parasubordinato (45 casi; 14,9% dei casi validi), etichettabile come *utenti fuori target e insider* nel mercato del lavoro perché non dovrebbero autocandidarsi in una politica per il lavoro autonomo (visto che in fondo non lo desiderano), ma per lo meno hanno una forma occupazionale forte, intendendo la forma parasubordinata come una condizione che spesso volte è di anticamera nei confronti di un'assunzione.
- Occupazione desiderata nessuna (vorrebbe non lavorare) o occupazione irregolare (4 casi), più l'insieme di chi rientra nel lavoro desiderato dipendente (o parasubordinato) e al contempo ha un'occupazione effettivamente svolta autonoma (13 casi) o non è occupata o occupata con forme irregolari o precarie (39 casi). Questi 56 (18,6%) casi sono stati poi etichettati poche gli utenti *fuori target outsiders* nel mercato del lavoro.
- L'insieme intersezione fra le lavoratrici già autonome e quelle che vorrebbero (in questo caso continuare a) essere autonome (in entrambi i casi aggregando il lavoro autonomo e la libera professione. Questi 52 casi (17,3%), a pieno titolo non escludibili dal target della politica, sono stati definiti semplicemente *autonomi* in quanto rispecchiano – come si vedrà a breve – meglio gli stessi valori dell'*achievement motivation* e sono gli unici che non hanno bisogno di ulteriori dettagli esplicativi.
- Una quarta tipologia è stata etichettata come *nuove autonome, deboli* nel mercato del lavoro ed è scaturita da chi vorrebbe effettivamente diventare autonoma (sia come forma di lavoro in proprio, sia come libera professionista), ma ha una condizione di *nascent entrepreneur* debole in quanto la sua occupazione attuale è nulla (è disoccupata o inattiva), o irregolare o con contratti di lavoro definibili precari in quanto indipendenti ma fortemente approssimabili a condizioni precarie sia in termini di reddito che di autonomia decisionale. In questa condizione si possono trovare ben 71 donne, pari al 23,6% dei casi analizzabili attraverso questo incrocio (301).
- Infine l'ultima tipologia di utenti è quella delle *nuove autonome forti*, ovvero quel raggruppamento di persone che vorrebbe diventare una lavoratrice indipendente ed ha al momento un'occupazione alle dipendenze (inclusa la forma

parasubordinata per i motivi di cui sopra). Si tratta di 77 casi, ovvero più di un'utente su quattro (25,6%). Questo «cluster» probabilmente è quello che meglio rispecchia la *ratio* della politica degli incentivi al lavoro autonomo, almeno in un quadro in cui le politiche attive del lavoro non vengano considerate come succedaneo alla rimozione progressiva di quelle passive.

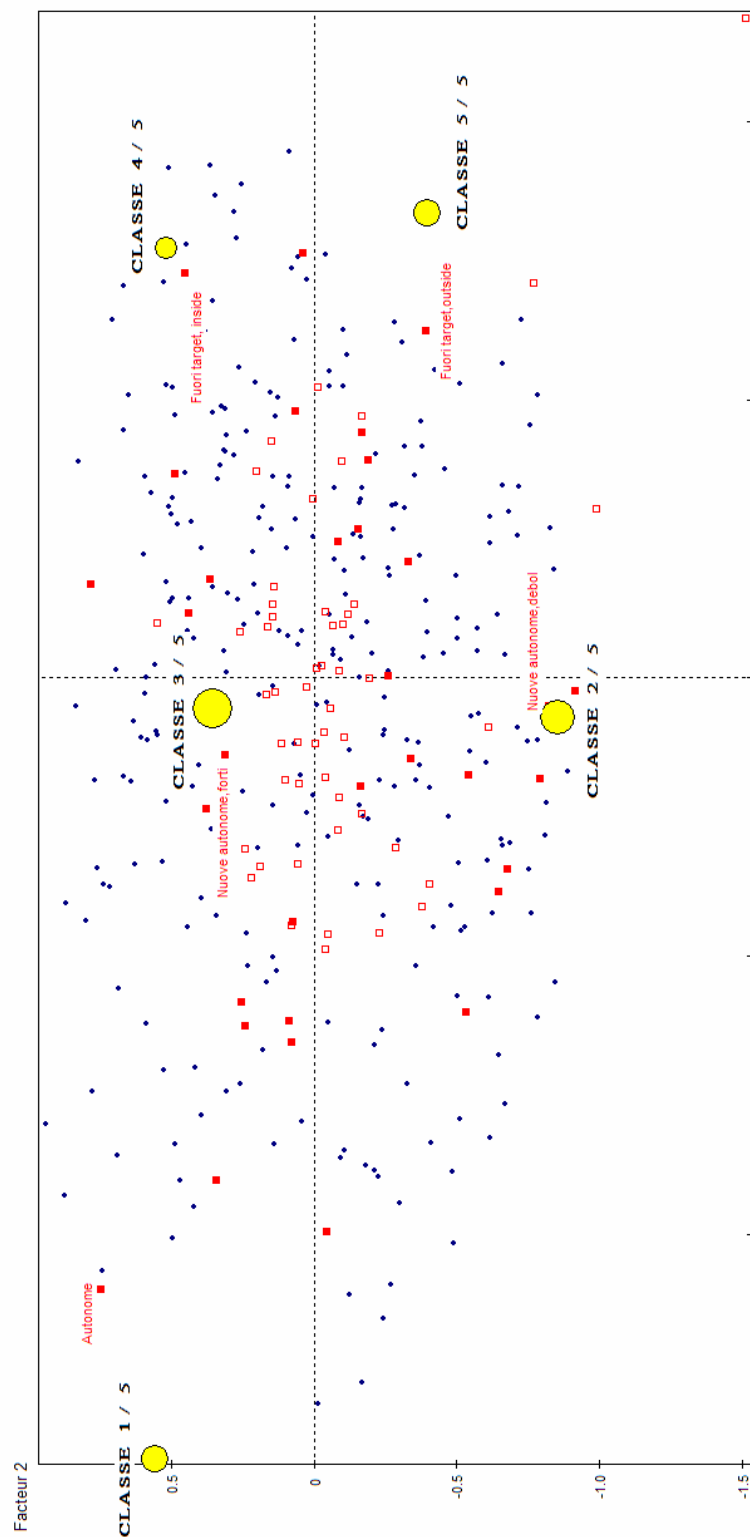
Come visto nei paragrafi precedenti, solo alcuni degli item della scala utilizzata riescono a essere discriminanti, e al fine di permettere un'analisi efficace anche con soli 306 casi si è optato per un piano di costruzione delle variabili e delle modalità tale da minimizzare il più possibile il numero di celle nella matrice di Burt. Pur rimandando all'appendice per una consultazione integrale autonoma, qui urge specificare che è stata creata una variabile (poi resa ordinale attraverso i quartili) sull'anzianità di lavoro espressa come numero di anni di lavoro meno al netto rapportata all'età anagrafica (meno 15<sup>196</sup>) per stimare la permanenza nel mercato del lavoro sul totale degli anni potenzialmente utili. Inoltre di tutti gli item disponibili della scala Thurstone-Likert-like, se ne sono scelti solo alcuni (i più bilanciati) e ridotti a tre opzioni. Per semplicità sono state elaborate due variabili dicotomiche circa l'orario di lavoro svolto e quello desiderabile. Per un ulteriore controllo dell'analisi sono state messe come variabili illustrative, oltre all'età, il numero di incontri effettuati, altri item della scala Cannavò-Basevi, il titolo di studio e la nazionalità, anche la stessa classificazione del lavoro autonomo delle intervistate e dei relativi genitori.

---

<sup>196</sup> Come noto, al di sotto dei 15 anni non è possibile lavorare. Per quanto ciò possa accadere, qui il dato è reso meno preciso dal fatto che chi ha studiato in realtà dovrebbe vedersi conteggiare gli anni dedicati allo studio (anche altri 10 anni) come anni effettivamente «attivi». Ad ogni modo come si vedrà tale variabile ha funzionato ugualmente per cercare di discriminare coloro che sono state quasi sempre dentro il mercato del lavoro, e chi invece ci è stata per un lasso di tempo ridotto rispetto a quello teoricamente utile.



**Fig. 17** Proiezione dei casi (puntini blu tondi), delle variabili attive (quadrati pieni) e illustrative (quadrati vuoti), e dei 5 raggruppamenti tratti dalla cluster gerarchica, primi due fattori dell'analisi ACM



Fonte:  
Elaborazione  
propria su  
dati primari in  
ambiente  
Spad 5.0

Nel complesso, il primo fattore può essere identificato come un *continuum* fra le utenti che con più probabilità potrebbero riuscire a portare avanti – ancorché con successo nel lungo periodo – un progetto di lavoro autonomo e coloro che invece faranno più fatica in quanto fuori target (polarità autonome per vocazione / autonome per costrizione). Il secondo asse fattoriale invece potrebbe essere identificato come l'asse della condizione nel mercato del lavoro: debolezza vs. forza nel mercato del lavoro. Il primo fattore è spiegato da tutti gli item della scala TLL, con la particolarità che generalmente sul lavoro fuori-target si trovano i valori «sbilanciato» (d'accordo o disaccordo), mentre nel polo relativo alle utenti autonome tendono a proiettarsi i giudizi mediani (né d'accordo, né in disaccordo). Inoltre è molto chiara la traiettoria del tasso di presenza nel mercato del lavoro al netto degli anni attivi: in questo caso è evidente che le modalità di questa variabile ordinale sono quasi completamente baricentriche rispetto al secondo asse fattoriale. La giustificazione del secondo fattore come forza e debolezza nel mercato del lavoro si trova nel fatto che le variabili relative all'orario di lavoro desiderato ed effettivo si trovino su quadranti diametralmente opposti: chi lavora molto e vorrebbe lavorare molto sta nella porzione più forte; viceversa chi lavora poco e vorrebbe lavorare poco sta nella parte debole. Fra le variabili illustrative si nota chiaramente l'effetto del titolo di studio sul primo asse fattoriale: più si ha un titolo di studio alto, più si tende a essere un'utente con predisposizione al lavoro autonomo (il titolo di studio più basso, comprensibilmente, identifica anche una posizione debole nel mercato del lavoro). Per quanto attiene l'età sembra che le utenti che si posizionano nel polo "autonome" siano quelle di età compresa fra i 33 e i 46 anni, mentre chi è più giovane o più vecchia tende a cadere nel lato dei fuori-target. Alcuni segnali giungono anche dalla nazionalità dal momento che le italiane sembrerebbero più avvantaggiate – in termini di atteggiamenti, valori e condizioni occupazionali – rispetto alle straniere. Il numero di incontri effettuato tende a distanziarsi dalla condizione di fuori-target quanti più incontri si sono effettuati.

Nel complesso quindi, come detto in apertura di paragrafo, la variabile tipologica delle utenti in termini di occupazione e valori espressi in termini di occupazione desiderabile ricalca fedelmente i cinque cluster identificati dall'analisi gerarchica.

Rispetto al primo asse fattoriale si nota che da una parte si hanno le donne già autonome che vogliono essere autonome; dalla parte opposta coloro che non vorrebbero – a parità di tutte le condizioni ritenibili di rilievo – svolgere un lavoro autonomo. Questa seconda polarità si scinde come detto in due gruppi spiegati dal secondo fattore: da una parte gli *outsider* del mercato del lavoro; dall'altra gli *insider*. Analogamente gli altri due raggruppamenti sono spiegati dal secondo fattore pur rimanendo coerenti col primo fattore. Rimanendo infatti a metà strada fra fuori-target e autonome “pure”, le *nascent entrepreneur* (nuove autonome) si dividono in deboli e forti. Debolezza e forza nel mercato del lavoro hanno difatti un significato del tutto speculare a *insider* e *outsider* e stanno a denotare la reale ed effettiva *capability* delle donne rispetto alla propria sfera lavoristica, pur se con desiderata diversi in termini di forma occupazionale e – fra le altre cose – con atteggiamenti diversi in termini di *achievement motivation*: le donne con situazioni occupazionali migliori tendono ad avere opinioni sbilanciate verso l'*achievement motivation*; le donne con minori possibilità sono quelle che tendono a rispondere con punteggi più bassi, pur ribadendo che le opinioni mediate tendono a spiegare il primo asse nel polo del lavoro autonomo desiderato e al contempo già esperito.

## Conclusioni

Le conclusioni a questo studio, nonostante le analisi dei dati primari possano essere diverse a seconda degli scopi euristici, portano a diverse considerazioni che muovono dal particolare al generale. Le questioni aperte, qui per preferenza riportate in modo schematico, difficilmente possono ritenersi chiuse. Ciò non solo a causa di una scarsità di dati (tutto sommato, circa un terzo dell'universo è stato sottoposto al questionario, e ampi sono i riferimenti a statistiche descrittive amministrative), ma anche del campo d'indagine specifico che – rispondendo a una logica di *ricerca applicata* – va a studiare un aspetto talmente particolare da rischiare di far lasciare soltanto sullo sfondo i temi del mercato del lavoro e delle relative politiche pubbliche. Per cui riportare il caso specifico di una singola politica di supporto a una delle politiche attive del lavoro in un solo determinato contesto territoriale non può certo generare conclusioni certe per degli aggregati superiori. A ciò si aggiunga anche che tutte le considerazioni relative alle questioni di genere sono in qualche modo depotenziate dal fatto che non sono stati intervistati uomini. Analogamente, le considerazioni sugli atteggiamenti delle donne che vogliono diventare imprenditrici di se stesse sono rese meno esplicative dal fatto che non sono state intervistate donne che lo siano di già, se non nella ridotta quota di donne che richiedono aiuti agli *start-up* essendo già occupate in modo indipendente (cosa peraltro diversa dal caso di piccoli imprenditori del tutto “autonomi”).

Nonostante questi limiti palesi e stringenti – che sono già esplicitati nell'introduzione in merito alla *specificity* della politica – è tuttavia doveroso cercare di spingersi dal particolare al generale, dal caso concreto a possibili vie per spiegare il fenomeno che non sia quelle delle *teorie speciali* mertoniane, ma abbia quanto meno la velleità di riflettere in termini di *teorie di medio raggio*. Per quanto quest'ultimo passo potrà essere solo un tentativo, un obiettivo minimo può essere quello di ricondurre i risultati alla letteratura scientifica, cioè al dibattito corrente.

In prima battuta tre sono i *foci* interessanti dalla ricerca:

- a) il mercato del lavoro al femminile, che si esplica nei tentativi di conciliazione, pur se in un'ottica peculiare a quella del lavoro autonomo;

- b) lo studio degli atteggiamenti verso il lavoro connesso al desiderio di mettersi in proprio, che si traduce in una critica alla *soundness* del concetto di *achievement motivation*;
- c) il tema della gestione della politica attiva, che in termini sintetici e applicativi risiede nella possibilità di ottimizzare il sistema dei servizi per l'impiego, ma anche la necessità di introdurre forme di valutazione che siano, in primo luogo, efficienti e "politicamente corrette" per far sì che possano meramente diventare prassi (ancorché *best*), e non retorica.

*a*

Le conclusioni inerenti le dinamiche del mercato del lavoro della popolazione intercettata dalla politica di orientamento al lavoro autonomo portano conseguentemente a due argomenti:

*a1*. La questione della conciliazione come aspetto tradizionale degli studi di genere.

*a2*. La questione della «concretizzazione fra desiderata e *chance* di autorealizzazione» che si può tentare di riassumere in questa sede con la proposta di una «teoria della riduzione del cuneo fra lavoro futuro ideale e capacità di attuare un'*agency* positiva».

*a1*

Sul tema della conciliazione in senso stretto si può dire che la popolazione che la politica ha intercettato è fortemente affetta da questo problema che tuttora penalizza fortemente l'ascesa dei tassi di partecipazione femminili al lavoro e anche la qualità dell'occupazione femminile. Sostanzialmente si potrebbero classificare le donne in tre tipologie: le giovani sotto i 25 circa che non hanno spesso problemi di conciliazione e le donne immigrate che spesso hanno fatto del problema della conciliazione altrui (minori ma soprattutto anziani) la propria professione di ingresso in Italia. Per le immigrate quindi la conciliazione è stata un'opportunità dalla quale ci si vuole affrancare per elevarsi socialmente e realizzarsi attraverso altre attività indipendenti. Nella prima categoria vanno aggiunte anche le donne impiegate con contratti a tempo indeterminato (a tempo pieno o parziale che sia) per le quali il problema della conciliazione è marginale o comunque ridotto grazie ai diritti – comunque insufficienti al fine di garantire una corretta equità fra uomini e donne –

che tale condizione presuppone<sup>197</sup>. Le donne dai 25 ai 35 anni circa costituirebbero un secondo gruppo, in quanto si trovano a dover superare lo scoglio di una o più gravidanze in assenza di altre reti di supporto informale (la famiglia). Per questa seconda tipologia la famiglia più che una risorsa, continua a essere il luogo della creazione del sovraccarico di lavoro riproduttivo. Queste donne, ancora nel pieno delle loro forze e delle loro professionalità devono superare le difficoltà dell'assenza di servizi all'infanzia (o per lo meno di servizi a tariffa, a costi bassi) e la contestuale assenza di diritti di maternità dovuti tipicamente alla condizione di lavoratrici non-standard. La terza tipologia è costituita dalle donne più mature che hanno sofferto in passato il problema della conciliazione e si trovano al momento delle interviste a pianificare l'eventualità di un lavoro in proprio perché altrimenti non troverebbero modo di lavorare.

*a2*

Il lavoro desiderato (la dimensione del «sogno nel cassetto»), che rappresenta una delle due estremità di questa teorizzazione, è visto nel suo limite più “immaturo” e meno vicino (temporalmente e come probabilità) al successo, come il lavoro che realizzerebbe se stessi. Se si tratta del lavoro che si è pensato di realizzare in base a considerazioni proprie (non quindi legate alla famiglia di origine o a pressioni di *altri significativi* diversi) oppure in base a criteri sociali, dipende dalla proposta di tipo di motivazione alla riuscita, di cui si riassume al punto *b*. Probabilmente se tale lavoro agognato è riferito al successo economico e sociale, potrebbe tramutarsi più alla posizione nella professione, piuttosto che ai contenuti o al ramo dello scibile. In questa prima accezione può essere utile ricordare le aspettative che molti giovani hanno in riferimento al lavoro che vorrebbero fare, la cui risposta è significativamente “manager” (Vergati, 2005), dimenticando per l'appunto di indicare l'*espressività* che un lavoro potrebbe portare con sé. La seconda accezione può far fede invece al tipo di motivazione alla riuscita di tipo, se si passa l'espressione eccessiva, “romantico”: si desidera un lavoro a prescindere dal tornaconto economico e di prestigio sociale al fine di realizzare se stessi, e non per assecondare i valori dominanti. In questa seconda accezione il lavoro dei sogni visto nel suo limite immaturo è comunque una visione distante dalle effettive possibilità di

---

<sup>197</sup> Rientrerebbero in questo primo gruppo, a rigor di logica, anche donne non occupate e senza particolari problemi economici. Tuttavia questo profilo di donne “mantenute” appare del tutto esiguo.

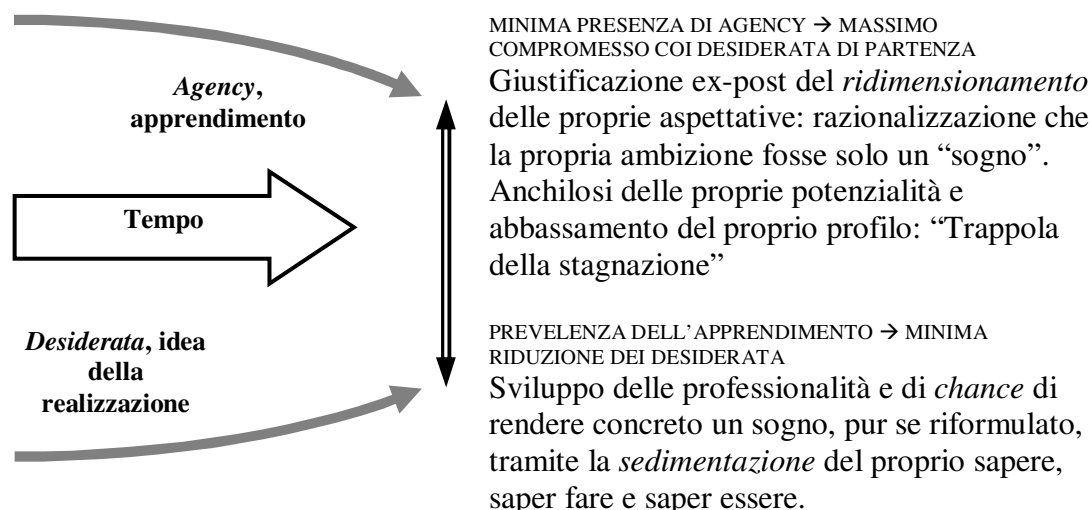
realizzazione. Volendo esemplificare con degli esempi (duplicati per le due accezioni di *achievement motivation*), si potrebbe pensare da una parte al desiderio di diventare un manager, dall'altra al volontario umanitario in opera nel quarto mondo.

La seconda componente del cuneo è data dalla condizione occupazionale attuale intesa come «agency» del lavoro. Si tratta della possibilità di sviluppare attraverso il proprio lavoro esternalità positive di apprendimento, meta-apprendimento, costruzione di capitale, economico, ma soprattutto sociale. L'occupazione (o anche attività non retribuite, volontarie) viene in questo modo considerata un susseguirsi di tappe intermedie che potrebbero portare all'occupazione desiderata (che in questa ricerca si suppone sia sempre di stampo indipendente), come anche a delle trappole. Il lavoro in un determinato momento deve essere considerato positivo o negativo nella misura in cui riesce a generare maggiori *chance* di conseguire il lavoro desiderato. Quindi non si devono considerare le tradizionali condizioni igieniche pertinenti (retribuzione, incolumità e salubrità del posto fisico di lavoro, diritti del lavoro e stabilità dell'impiego), e nemmeno quelle motivazionali tradizionali. Un lavoro con buone potenzialità di avvicinamento al proprio lavoro ideale deve portare con sé la possibilità di imparare e affinare abilità e competenze specifiche del lavoro (apprendimento informale), ma anche le *meta-competenze*, nonché quelle relazionali e comportamentali necessarie per sviluppare un lavoro (in questo caso in proprio). Particolare spazio deve essere dato alla possibilità di crearsi un capitale sociale, sia essa la possibilità di avere un potenziale cliente o committente in portafoglio, o la possibilità di farsi conoscere e apprezzare da più membri possibili (o meglio, dai *nodi* più importanti in un'opportuna logica di *social network*) della comunità professionale di riferimento.

Il problema della realizzazione di sé nella veste di lavoratori autonomi (ci si può senza dubbio realizzare anche come dipendenti, o a maggior ragione come imprenditori, e forse ancora di più se inattivi ma *rentier*...) si concretizzerebbe, stando a questa teoria, non tanto nella realizzazione pura del modello ideale sviluppato probabilmente in una età adolescenziale o comunque non totalmente adulta, quanto nella capacità di fare i conti con le proprie aspettative al netto delle proprie *chance* di partenza, cercando il più possibile di raggiungere il lavoro

desiderato di partenza. In altre parole, l'immagine che si vuole rendere è quella del restringimento del cuneo fra desiderato e reale.

**Fig. 18 Schematizzazione del cuneo fra desiderata in termini di lavoro e capacità di attuare l'apprendimento (*agency*)**



Fonte: Elaborazione propria

Il restringimento del cuneo dipenderebbe sempre dal trascorrere del tempo che fa in modo che una persona, in un esempio di insuccesso, finisca *oborto collo* con l'accontentarsi e allineare le proprie aspettative a ciò che concretamente ha nelle mani. La prospettiva positiva invece è data dalla capacità di una persona di stringere il cuneo (ovvero scendere comunque a patti con i limiti della propria condizione di partenza) verso ciò a cui aspirava, declinando magari il sogno di partenza in qualcosa che era più vicino alle proprie condizioni di partenza. Ovviamente gioca un ruolo importante riuscire ad attuare una strategia di *agency* congruente e coerente al proprio fine ultimo, evitando, se necessario, i vantaggi tattici di uno dei tanti lavori o mansioni in cui ci si può imbattere in una carriera frammentata<sup>198</sup>.

È evidente che in questo ragionamento vengono toccati alcuni temi classici della sociologia, come ad esempio la *mobilità sociale verticale*, così come la percezione

<sup>198</sup> È opportuno precisare che anche nel caso di un impiego "a vita" l'organizzazione del lavoro è tale per cui le sfide, gli obiettivi, i progetti, nonché le cariche e i ruoli fanno sì che de facto, la carriera in termini di *learning* sia frammentata e non certo costante e prevedibile come poteva essere soltanto qualche decennio fa in una grande organizzazione, sia essa pubblica o privata.



sociale di sé e il rapportare il proprio sé sociale di origine (della propria famiglia, esprimibile sinteticamente con la professione del padre) con quello performato, che di fatto può rappresentare la valutazione soggettiva della mobilità sociale<sup>199</sup>.

*b*

Le conclusioni inerenti il concetto di *achievement motivation* e capacità di mettersi effettivamente in proprio sono già state dibattute. Il concetto, in questa sede utilizzato a meri fini euristici e per lo sfruttamento dei vantaggi che comporta lo strumento di rilevazione principale adottato (la scala Thustone Likert-like TLL-AM01D), è stato diviso in due parti al fine di separare coloro che cercano sussidi al lavoro in proprio come attività per generare profitti e/o status sociali alti da coloro che invece volendo realizzare un lavoro che non vada a scalfire le necessità della famiglia e sia una soluzione ad alcuni problemi presenti nella società. Questa seconda motivazione più “solidaristica” e “intimista” (si tratta infatti di progetti di lavoro in proprio talvolta non convenzionali) è più probabile che si associ a un modo di avvicinarsi al lavoro autonomo definibile come equivoco.

*c*

Il tema della valutazione e della *governance* può essere riassunto col fatto che qualsiasi azione di ricerca, che non sia puramente “spontanea e volontaristica” come la presente, può assumere una valenza valutativa – al netto ovviamente di altri vincoli pragmatici – soltanto nel caso di una consapevolezza da parte dei committenti (in questo caso pubblici) non formalistica dell’utilità e dei vantaggi della valutazione. Questa considerazione, peraltro piuttosto banale e scontata, si inserisce nello studio specifico per il quale valgono le considerazioni già esposte in termini di utenti fuori target e quindi di selezione delle utenti grazie, in primo luogo, al lavoro di orientamento.

---

<sup>199</sup> Appare ovvio infatti che un posizionamento ritenuto socialmente intermedio (una frazione di classe sociale più o meno mediana) è considerato *ascesa* sociale o *discesa* sociale in base fondamentalmente alla situazione di partenza *e anche* delle aspettative che la generazione precedente ha infuso alle nuove rispetto al destino sociale. Infatti uno status sociale di destinazione non dovrebbe essere rapportato soltanto a quello di origine, ma anche a quelle maturate che possono essere familiari o generate dal contesto (di ascesa o declino di una società, per esempio).

### Ringraziamentia gli (ex-) colleghi del Comune di Roma

Per la realizzazione di questa tesi di dottorato mi è stata particolarmente utile la mia esperienza di ricercatore presso il XV Dipartimento del Comune di Roma. In circa 4 anni di lavoro, per quanto intermittente, ho avuto modo di vedere da un punto di vista privilegiato il funzionamento di un progetto complesso come è stato quello di Fare Rete Fare Impresa e di Capitale Donna. Per questo motivo devo ringraziare Luca Lo Bianco come dirigente del Dipartimento XV del Comune di Roma (non corro il rischio di essere un imbonitore, lo *spoils system*, giustamente, (ha fatto sì che fosse il dirigente la prima figura “saltata” dopo le elezioni amministrative) per avermi dato completa disponibilità nell’accesso ai dati e le autorizzazioni a svolgere le interviste. In questi anni ho avuto modo di approfondire alcune questioni di consulenza del lavoro e di diritto del lavoro con Giovanni Guercio e Corrado Milito, i consulenti del lavoro che ringrazio per il tempo che mi hanno dedicato allorché ponevo delle domande “tecniche” e per la personale amicizia. Simona Rizzuto e Antonia Colasante mi hanno letteralmente sopportato nella fase delle interviste in profondità, rendendomi il lavoro molto più agevole. In particolare ad Antonia, come responsabile del partner del Comune di Roma Irs Euopa, devo la possibilità di aver potuto accedere ad informazioni digitali e, ahimé, cartacee del progetto. Fra i colleghi dello sportello devo ringraziare fra tutti Luca Alteri che con ammirevole umiltà si è speso da neo-dottore di ricerca in un lavoro di gran lunga al di sotto delle sue effettive competenze. Anche con lui ho avuto modo di discutere, spesso a lungo, sulle implicazioni della politica messa in atto ricevendone osservazioni utili, oltre al piacere personale della discussione. *Last but not least* devo ringraziare Davide Russo in qualità di ideatore e coordinatore dell’intero programma, senza il quale non sarebbe mai nato il progetto Capitale Donna: un capo tanto indaffarato quanto desiderabile per qualsiasi lavoratore, tanto nelle competenze quanto nelle relazioni umane. A tutte queste persone, e alle altre che avrò dimenticato di citare, rivolgo il mio ringraziamento anche per la stima che mi hanno sempre riservato e che spero di aver ripagato e di ripagare in futuro.

Per correttezza e trasparenza, devo ringraziare anche Lorenzo Alesso, «laureando di antico corso», che studiando lo stesso argomento, ha lavorato in sinergia con me recuperando risorse preziose in termini di efficienza. Una parte del lavoro più duro lo abbiamo svolto insieme, arrivando ad avere più dati sia per la sua (se mai la discuterà!) che per la mia tesi: miracoli della collaborazione. A Lorenzo auguro di laurearsi prima che io possa discutere la presente tesi.

Naturalmente ringrazio tutte le donne che si sono fatte intervistare, sia dal vivo, che per telefono e email. Per quanto possa essere efficace e di utilità, il presente lavoro è dedicato a loro.

### Bibliografia generale

- Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*, Rizzoli, Milano
- Accornero A., (2000), *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- Accornero A., (2005), "Il lavoro dalla rigidità alla flessibilità. E poi?" «Sociologia del lavoro», n. 100, 9-23
- Accornero A., Anastasia B. (2006), "Realtà e prospettive del lavoro autonomo: un po' di attenzione, please", in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n°4.
- Allen, W. D., (2000), "Social Networks and Self-Employment", in *Journal of Socio-Economics*, vol. 29, no. 5, pp. 487-501
- Alleva G., Curtarelli M., (2007), *Roma: rapporto sull'economia romana 2006-2007*, Comune di Roma, Roma
- Altavilla C., Caroleo F., (2006) "Evaluating the Dynamic Effects of Active Labour Policies in Italy", in *Labour*, Blackwell Publishing, Volume 20, n° 2, June 2006, pp. 349-382(34)
- Altieri G., Carrieri M., (2000), *Il popolo del 10 per cento. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli, Roma
- Altieri G., Ferrucci G., Dota F., (2008), *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio*, Ires, Roma
- Altieri G., Oteri C., (2003) *Terzo rapporto sul lavoro atipico*, Ires, Roma
- Arthur M.B., Rousseau D.M. (2001), *The boundariless career: a new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, Oxford.
- Arum R., Müller W., (2005), *The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*, Princeton University Press, Princeton
- Audretsch D., Carree M., van Stel A.J., Thurik A.L., (2005), *Does self-employment reduce unemployment?*, CEPR Discussion paper serie n°5057, London
- Baglioni G., Paparella D., (2007) *Il futuro del sindacato. Complessità e innovazione*, Edizioni Lavoro, Roma
- Banca d'Italia (2008), "I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2006", *Supplementi al Bollettino Statistico*. 28.1.2008, Roma
- Barbier J.C. (2006), *Cittadinanza, flessibilità e altre forme di attivazione della protezione sociale in Europa*, in Farrel G., *Flexicurity. Flessibilità e welfare una sfida da raccogliere*, Sapere 2000, Roma

- Barbieri P., (1999), "Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi", in *Stato e mercato*, n. 56.
- Barbieri P., (2003), "Social Capital and Self-Employment: A Network Analysis Experiment and Several Considerations", in *International Sociology*, vol. 18, no. 4, pp. 681-701
- Baribier J.C., Nadel H., (2003), *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma.
- Battistelli A. (a c. di), (2001) *I giovani e la scelta imprenditoriale*, Guerini e Associati, Milano
- Battistelli A., Odoardi C., (1995), *Imprenditorialità: una ricerca psicosociale*, Franco Angeli, Milano.
- Bauman Z. (1999), *La società dell'incertezza*, Il Mulino, Bologna
- Beck U., (2000), *I rischi della libertà: l'individuo nell'epoca della globalizzazione*, Il Mulino, Bologna
- Belussi F., (2001), "Lavoro autonomo", in Zanini A., Fadini U., (a c. di), *Lessico postfordista*, Feltrinelli, Milano.
- Bennett S., (1987), *Imprenditori di se stessi*, Sperling & Kupfer, Milano.
- Bertolini S., (2002), *Il lavoro atipico e le sue strategie*, Libreria Stampatori, Torino.
- Bertolini S., Rizza R., (a c. di), (2005) "Atipici?", in *Sociologia del lavoro*, n. 97, FrancoAngeli, Milano
- Blanchflower D. (2004), *Self-employment: more may not be better*, NBER Working Paper No. W10286, Dartmouth College.
- Boeri T., Galasso V. (2007), *Contro i giovani: come l'Italia sta tradendo le giovani generazioni*, Mondadori, Milano
- Bologna S., (2006) "Dobbiamo rallegrarci se i lavoratori autonomi spariscono?", in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n°3, Angeli, Milano
- Bologna S., Fumagalli A., (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione: scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano
- Bombelli S., Legini A., Mattioni G., (2006), *Il lavoro parasubordinato dal 1996 al 2004*, Inps, Coordinamento Generale Statistico Attuarile, Roma
- Bombelli S., Legini A., Mattioni G., (2007), *Il lavoro parasubordinato nel 2005*, Inps, Coordinamento Generale Statistico Attuarile, Roma
- Bonazzi G. (2000), *Storia del pensiero organizzativo*, Franco Angeli, Milano
- Borghi V., R. Rizza, (2006), *L'organizzazione sociale del lavoro. Lo statuto del lavoro e le sue trasformazioni*, Bruno Mondadori, Milano
- Borghi V., R. Van Berkel, (2005), "Governance delle politiche di attivazione e individualizzazione in un confronto tra Italia e Olanda", in *La Rivista delle Politiche Sociali*, 1, Roma

- Borghi V., Van Berkel R. (2007), "New modes of governance in Italy and the Netherlands: the case of activation policies", in *Public Administration* 85-1
- Bortone R., Damiano C., Gottardi D., (2006), *Lavori e precarietà. Il rovescio del lavoro*, Editori Riuniti, Roma
- Braga A. (2008), "I cambiamenti organizzativi del sindacato. Quelli proposti e quelli realizzabili", in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n°1, Ediesse, Roma
- Braga A., Carrieri M. (2007), *Sindacato e delegati alla prova del lavoro che cambia*, Donzelli, Roma
- Brucchi L. (a c. di) (2005), *Per una critica del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- Budig M. J. (2006), "Intersections on the Road to Self-Employment: Gender, Family and Occupational Class", in *Social Forces*, vol. 84, no. 4, pp. 2223-2239
- Burchell B. (2006) "I costi sociali del lavoro precario: benessere psicologico e vita familiare" in Farrel G., (2006), (a c. di) *Flexicurity, flessibilità e welfare, una sfida da raccogliere*, Sapere 2000, Roma
- Burgalassi M. (2008), *Il welfare dei servizi alla persona*, Franco Angeli, Milano
- Cannavò L. (2003), *Oltre Thurstone e Likert. La valutazione di atteggiamenti e motivazioni con la tecnica TLL*, Euroma La Goliardica, Roma
- Cannavò L., Frudà L. (2007), *Ricerca sociale. Dal progetto dell'indagine alla costruzione degli indici*, Carocci, Roma
- CAPP Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche (2005), *Aspetti distributivi del sistema pensionistico nella prospettiva del passaggio al sistema contributivo*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Segretariato Generale, Roma
- Carroll G.R., Mosakowski E., (1987), "The Career Dynamics of Self-Employment", in *Administrative Science Quarterly*, vol. 32, no. 4, pp. 570-589
- Castells M. (1996), *La Sociedad Red, La Era de la Información*, V.1, Alianza, Mexico
- Castells M. (1997), *El Poder de la Identidad, La Era de la Información*, V.2, Alianza, Mexico
- Catania D., Zucca G., Vaccaro C., (2004), *Una vita tanti lavori. L'Italia degli «atipici» tra vulnerabilità sociale, reti familiari e auto-imprenditorialità*, Angeli, Milano
- Caviglia G. (a c. di), (2005) *Qualità nei servizi per l'impiego. Sistemi locali e nuovi strumenti di rilevazione*, Formez.
- Cazzola G., (2004), *Lavoro e welfare: giovani versus anziani. Conflitto tra generazioni o lotta di classe del XXI secolo?*, Rubettino, Catanzaro
- CCIAA Roma, Irfi, Ermeneia, (2005), *Microimpresa & sviluppo urbano a Roma*, Franco Angeli, Milano
- Censis (2007), *41° rapporto sulla situazione sociale del Paese 2007*, Franco Angeli, Milano

- Cerp (2003), *La previdenza dei parasubordinati: situazione attuale e prospettive*, Cerp, Torino
- Ciarini A., De Santis G. (2008), *Sindacati e reti di welfare in Europa*, Inas-Cisl, Roma
- Ciravegna D., Favro-Paris M., Matto M., Ragazzi E., (1994) *La valutazione delle politiche attive del lavoro: esperienze a confronto*, Prospettiva sindacale, Torino.
- Coccolo M.F., (1999), *Imprenditori di se stessi, motivazioni e autorealizzazione per l'artigiano della nuova era*, AG Confartigianato, Novara
- Commission of the European Communities (2007), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, Communication, Bruxells.
- Curtarelli M., Tagliavia C., (2003), *Lavoro atipico e servizi per l'impiego*, ISFOL RP(MDL)-11/03.
- Dahrendorf R., (1979), *Life Chances: Approaches to Social and Political Theory*, Weidenfeld and Nicolson
- Dar A., Tzannatos Z. (1999), *Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations*, Social Protection Unit Human Development Network The World Bank, Washington.
- Darel E. (2005), *Rescaling international political economy: subnational states and the regulation of the global political economy*, Routledge, London
- de Magistris V., (2005) *Governance regionale e agenzie di sviluppo*, Formez, Roma
- De Masi D. (1999), *Il futuro del lavoro*, Rizzoli, Milano
- De Masi D. (2002), *Ozio Creativo*, Rizzoli, Milano
- De Masi D. (2003), *La fantasia e la concretezza*, Rizzoli, Milano
- Degiarde E., Gregorio D. (a c. di) (1998), *Giovani donne e microimprese: motivazioni e risorse per l'avvio di una attività imprenditoriale in Lombardia*, IreR Guerini e Associati, Milano
- Deiana A. (2007), *Il capitalismo intellettuale*, Sperling & Kupfer, Milano
- Dennis, William J., Jr., (1996), "Self-Employment: When Nothing Else Is Available?", in *Journal of Labor Research*, vol. 17, no. 4, pp. 645-661
- Di Domenico G., (2005), *Le politiche di workfare in Europa. Esperienze di integrazione al lavoro e sistemi di welfare*, Isfol "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 15, Roma
- Di Luca M. (2008), *Change to Win e il sogno Americano*, Agrilavoro, Roma
- Di Nicola P., Mingo I., Bassetti Z., Sabato M., (2008), *Stabilmente precari? Rapporto 2008 sui lavoratori parasubordinati iscritti alle Gestione Separata INPS*, Working Paper, La Sapienza, Roma

- Di Nicola P., Mingo I. (2006), *I Lavoratori attivi iscritti alla Gestione Separata INPS. Consistenza e caratteristiche. Anno 2005*, Working Paper, La Sapienza, Roma
- Di Nicola P., Mingo I. (2007a), *Flessibilità e dintorni: definizione concettuali, empiriche e risultati a confronto*, Working Paper, La Sapienza, Roma
- Di Nicola P., Mingo I. (2007b), *I Lavoratori parasubordinati tra professione e precariato. Rapporto 2007 sull'archivio INPS Gestione Separata*, Working Paper, La Sapienza, Roma
- Ecorys-Nei (2004), *Benefit systems and their interaction with active labourmarket policies*, European Commission, Rotterdam
- Esping Andersen G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, The Policy Press, Londra
- Ester P., Román A., Vinken H., van Dun L., (2004), *Work values and the transitional labor market, The Netherlands in European and American comparison*, Tilburg University Press, Tilburg
- Farrel G., (a c. di), (2006), *Flexicurity, flessibilità e welfare, una sfida da raccogliere*, Sapere 2000, Roma.
- Fedele M., Moini G., (2006) “Cooperare conviene? Intercomunità e politiche pubbliche”, in *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, n° 1
- Ferraresi P.M., Segre G., (2004) “I lavoratori parasubordinati: quale futuro previdenziale?” in *Rivista di politica economica*, XCIV, SIPI-Confindustria, Roma, fasc. V-VI, p. 201-249.
- Ferrari L., Veglio O., (a c. di) (2006), *Donne e uomini nel mercato del lavoro atipico. La dimensione psicologica e di genere del lavoro precario e flessibile*, Franco Angeli, Milano.
- Ferrera M. (2006), *Le politiche sociali: l'Italia in prospettiva comparata*, Il Mulino, Bologna
- Foglia L., (2003), “Flessibilità del lavoro e tutela delle posizioni previdenziali”, in *Il Diritto del Lavoro*, LXXVII, Fondazione Diritto del Lavoro, Roma, n° 1-2, p. 115-180.
- Fontana R. (1992), *Vivere controtempo: conseguenze sociali del lavoro a turni*, Il Mulino, Bologna
- Fontana R. (2002), *Il lavoro di genere. Le donne tra vecchia e nuova economia*, Carocci, Roma
- Fontana R. (2006), *Uomini tra resistenza e resa. Che cosa dicono del lavoro di genere*, Guerini e Associati, Milano
- Francois P., (2002), *Social capital and economic development*, Routledge, Londra
- Fullin G., (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- Gallino L. (2005), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Roma

- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari
- Garibaldo F., Telljohann V., (2006), *Nuove forme di organizzazione del lavoro e relazioni industriali. Dove L'Italia?*, Maggioli Editore, Rimini
- Garofalo. M.R., Marra, M., (2007) "Work-Life Reconciliation Policies from Well-Being to Development: Rethinking EU Gender Mainstreaming", working paper Università di Fisciano, (SSRN\_ID1022670\_code884446.pdf)
- Heller A. (1977), *La teoria dei bisogni in Marx*, Feltrinelli, Milano
- Herzenberg S., Alic J., Wail H, (1998), *New Rules for a New Economy. Employment and Opportunity in Postindustrial America*, Cornell University Press, Itacha-London.
- Hughes K. D. (2003), "Pushed or Pulled? Women's Entry into Self-Employment and Small Business Ownership", in *Gender, Work and Organization*, vol. 10, no. 4, pp. 433-454
- Hundley G., (2006), "Family Background and the Propensity for Self-Employment", in *Industrial Relations*, vol. 45, no. 3, pp. 377-392
- Huo J., Nelson M., Stephens J., (2008) "Decommodification and activation in social democratic policy: resolving the paradox, in *Journal of European Social Policy*, n° 1
- Hyytinen A., Rouvinen P., (2006), *The labour market consequences of self-employment spells: European evidence*, Eui working papers n°8, Firenze
- Iard (2007), *Rapporto giovani: sesta indagine dell'Istituto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, a cura di Carlo Buzzi, Alessandro Cavalli e Antonio De Lillo, Il Mulino, Bologna
- Ichino P. (2006), *A che cosa serve il sindacato? Le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*, Mondadori, Milano
- Ires-Nidil (2005), *Professionisti, ma a quali condizioni? Prime evidenze empiriche sui collaboratori con partita Iva iscritti al fondo Inps per i para-subordinati*, Roma [working paper]
- ItaliaLavoro (2004), *Politiche attive del lavoro e SPI in Europa: studi di benchmarking*, ItaliaLavoro, Roma.
- Jayasinghe M. (2001), *Counselling in careers guidance*, Buckingham, Philadelphia
- Kazepov Y., (2002), "Frammentazione e coordinamento nelle politiche di attivazione in Europa", in *L'assistenza Sociale*, 2, aprile-giugno.
- Kazepov Y., Sabatinelli S., (2003) "Attivazione e coordinamento. Il caso italiano", in *La rivista delle politiche sociali*, n° 3/4, Ediesse, Roma.
- Lagala C. (2004), "Un welfare compassionevole per i lavoratori precari?", in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Ediesse, Roma, LV, n. 3, p. 363-390.



- Lavanco G., Pisciotta S., (2007), *Il marketing sociale dei servizi alla persona*, Carocci, Roma
- Leccese A. (2008), *Le basi morali dell'evasione fiscale : tutto quello che c'è da sapere sul tallone d'Achille del nostro paese*, Armando, Roma.
- Lefcourt H. (1982), *Locus of control: current trends in theory and research*, Hillsdale, New Jersey.
- Li P., (2001), "Immigrants' propensity to self-employment: Evidence from Canada", in *The International Migration Review*, vol. 35, no. 4, pp. 1106-1128
- Lødemel I., Trickey H., (2001) *An Offer You Can't Refuse: workfare in international perspective*, The Policy Press, Bristol
- Loscialpo R., (2003), *I piccoli passi di un grande consulente*, Franco Angeli, Milano
- MacDonald, R. (1996), "Welfare dependency, the enterprise culture and self-employed survival", in *Work, Employment and Society*, n° 10.
- Magatti M., (2005), *Il potere istituzionale della società civile*, Laterza, Bari.
- Magatti M., Fullin G.(a c. di), (2002), *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine sui Lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Carocci, Roma.
- Mariucci L. (a c. di) (2006), *Dopo la flessibilità, cosa?*, Il Mulino, Bologna
- Marx K. (1949), *Manoscritti economico-filosofici*, Einaudi, Torino
- Mayrhofer W., Strunk G., Schiffinger M., Iellatchitch A., Steyrer J., Meyer M., (2004), "Going beyond the individual: Some potential contributions from a career field and habitus perspective for global career research and practice", in *Journal of Management Development*, n° 23, Emerald Group Publishing Limited
- McClelland D. C., (1967), *The achieving society*, Free Press, New York
- Mingo I. (2007), *Le fonti statistiche nella ricerca sociale*, in Cannavò L., Frudà L., *Ricerca sociale. Dal progetto dell'indagine alla costruzione degli indici*, Carocci, Roma.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Segretariato Generale (2006), *Il Campione Longitudinale degli Attivi e dei Pensionati (CLAP): aggiornamento della base dati e sviluppi futuri*, progetto LMP (Labour Market Policy) Database, Roma
- Mitch D., Brown J., van Leeuwen M., (2004) *Origins of the Modern Career*, Ashgate Publishing Limited, Burlington
- Morgan G. (2007), *Images: le metafore dell'organizzazione*, Franco Angeli, Milano
- Nania F., Di Sarno P. (2007), *Accertamento e studi di settore: la lotta all'elusione e all'evasione e gli strumenti di difesa del contribuente*, Finanza e Lavoro, Napoli.

- Nidil Cgil, (2007), “1° Rapporto Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, anno 2006”, in «Nuove Identità di lavoro-CGIL», 11-32 e 57-63
- Nigro G. (1988), *La fortuna, l'abilità, il caso: introduzione allo studio del locus of control*, CST, Torino
- Nisbet P., Thomas W, (2000) “Attitudes, Expectations and Labour Market Behaviour: The Case of Self-Employment in the UK Construction Industry”, in *Work, Employment and Society*, vol. 14, no. 2, pp. 353-368
- Nolan A., (2003), *Entrepreneurship and Local Economic Development. Programme and policy recommendations*, OECD, Lussemburgo
- Oecd (2007), *Employment outlook 2007*, Organisation for economic co-operation and development, Parigi.
- Oecd (2007), *Education at a glance*, Organisation for economic co-operation and development, Parigi.
- Oecd (2006), *Assessing scientific, reading and mathematical literacy : a framework for PISA 2006*, Oecd, Parigi.
- Pacenti G.C., (2000), *Imprenditori si nasce o si diventa?*, Franco Angeli, Milano.
- Paci M. (a c. di) (2008), *Welfare locale e democrazia partecipativa : la programmazione sociale nei municipi di Roma*, Il Mulino, Bologna.
- Paci M., (1999), “Alle origini della imprenditorialità e della fiducia interpersonale nelle aree ad economia diffusa”, in *Sociologia del lavoro* n. 73.
- Paci M., (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna
- Pallini M. (a c. di) (2006), *Il «lavoro a progetto» in Italia e in Europa*, Il Mulino, Bologna
- Palumbo M., (2002), *Il processo di valutazione. Decidere, programmare, valutare*, Milano, FrancoAngeli.
- Pesenti L. (2005), *Il welfare in transizione. Le Regioni e la sfida della sussidiarietà*, Edizioni Lavoro, Roma
- Pietrantoni A. (2006), *Il problema della rappresentanza sindacale dei lavoratori atipici*, Bollettino n° 21 del 7 Aprile, Università di Modena.
- Pintaldi F., (2003), *I dati ecologici nella ricerca sociale: usi e applicazioni*, Carocci, Roma
- Pirrone S., Sestito P., (2006), *Disoccupati in Italia. Tra Stato, Regioni e cacciatori di teste*, Il Mulino, Bologna
- Piselli F. (a c. di) (1995), *Reti: l'analisi di network nelle scienze sociali*, Donzelli, Roma
- Prandina D. (a c. di), (2006), *Start up: il manuale di riferimento per iniziare un nuovo business*, Il Sole 24 Ore, Milano
- Putnam R. (1997), *La tradizione civica nelle regioni italiane*, Mondadori, Milano

- Regalia I. (a c. di), (2006), *Regulating New Forms of Employment: Local Experiments and Social Innovation in Europe*, Routledge, Londra.
- Reinecke G., White S., (2004), *Policies for small enterprises. Creating the right environment for good jobs*, International Labour Organization, Ginevra
- Reyneri E. (a c. di) (2006a), *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Il Mulino, Bologna
- Reyneri E., (1998), “Le nuove forme di lavoro tra rischi di precarietà e bisogni di autonomia: note introduttive alla situazione italiana”, in *Sociologia del lavoro*, n. 69.
- Reyneri E., (2005), *Sociologia del mercato del lavoro 1. Il mercato del lavoro fra famiglia e welfare*, Il Mulino, Bologna
- Reyneri E., (2005), *Sociologia del mercato del lavoro 2. Le forme dell'occupazione*, Il Mulino, Bologna
- Reyneri E., (2006b) “Illusione e realtà del mercato del lavoro italiano”, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n°3, Angeli, Milano
- Rifkin J. (1996), *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Baldini Castoldi Dalai, Milano
- Rist R., Stame N. (2006) *From studies to streams: managing evaluative systems*, New Brunswick, London
- Román A., (2006), *Deviating from the standard: effects on labor continuity and career patterns*, Utrecht University Press, Amsterdam
- Rosolia A., Torrini R. (2007), *Il divario generazionale; un'analisi dei salari relativi dei lavoratori giovani e vecchi in Italia*, Working Papers Banca d'Italia n°639, Roma
- Rossi P. Freeman H. (1993), *Research Evaluation: a systematic approach 5*, Sage, Newbury Park
- Sacconi M., Tiraboschi M., (2006), *Un futuro da precari?*, Mondadori, Milano
- Salama P. (2006), “Dalla flessibilità alla coesione sociale passando per la finanza”, in Farrel G., (2006), (a c. di) *Flexicurity, flessibilità e welfare, una sfida da raccogliere*, Sapere 2000, Roma
- Salmieri L., (2006) *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Il Mulino, Bologna
- Samek Lodovici M., (1996) *La valutazione delle politiche attive del lavoro: l'esperienza internazionale ed il caso italiano*, Economia & Lavoro.
- Sawi, B. (2000). *Coming up for air: How to build a balanced life in a workaholic world*, Hyperion, New York.
- Schmidt (2006), *Confronto internazionale tra la “nuova flessibilità” del lavoro in Italia e i mercati del lavoro nei principali Paesi europei*, in Associazione Nuovi Lavori, *Il “nuovo” nel mercato del lavoro*, Sapere 2000, Roma

- Scott Murray T., Owen E., McGaw B., (2005), *Learning a living. First results of the adult literacy and life skills survey*, Statistics Canada and Oecd, Ottawa-Paris
- Sen A.K., (2007), *La libertà individuale come impegno sociale*, Laterza, Bari, 2007
- Sennett R. (1998), *The Corrosion of the Character, The personal Consequences of Work in the new capitalism*, W.W. Norton e Company, New York-London [tr. it. *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 1999]
- Sennett R., (2006a), *La cultura del nuovo capitalismo*, Il Mulino, Bologna
- Sennett R., (2006b), *Il declino dell'uomo pubblico*, Bruno Mondadori, Milano.
- Serrano P., Amparo Jepsen M., (2005) "The European Social Model: an exercise in deconstruction", in *Journal of European Social Policy*, Vol.15(3), pp.231-245, Sage Publications, London, Thousand Oaks and New Delhi.
- Signorelli A. (a c. di) (2007), *Lavoro e politiche di genere: strategie e strumenti per una nuova divisione del lavoro sociale*, Franco Angeli, Milano
- Solow, R. (1994), *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Il Mulino, Bologna
- Supiot A. (2003), *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma
- Taniguchi H. (2002), "Determinants of Women's Entry into Self-Employment", in *Social Science Quarterly*, vol. 83, no. 3, pp. 875-893
- Tepper R., (2002), *Come diventare un grande consulente*, Franco Angeli, Milano.
- Tobio Soler C., (2005), *Madres que trabajan. Dilemmas y estrategias*, Ediciones Cátedra, Madrid
- Tomlinson M., (1999), *The career trajectories of the knowledge workers*, Working Paper Oecd, Parigi
- Tosi P., Lunardon F., (2004), *Introduzione al diritto del lavoro. 1. L'ordinamento italiano*, Laterza, Bari
- Tosi P., Lunardon F., (2005), *Introduzione al diritto del lavoro. 2. L'ordinamento europeo*, Laterza, Bari
- van Berkel R., Møller I. (a c. di), (2002), *Active Social Policies in the EU. Inclusion Through Participation?*, The Policy Press, Bristol.
- van Tubergen F., (2005), "Self-Employment of Immigrants: A Cross-National Study of 17 Western Societies", in *Social Forces*. Vol 84(2), pp. 709-732
- Vergati S. (a c. di), 2005, *La costruzione intergenerazionale delle aspettative. Giovani, famiglie, università*, Acireale-Roma, Bonanno.
- Vesan P., (2008) "Flexicurity: a New Jargon in the European Policy Debate", in *European Governance*, n°1, Urge, Torino
- Villalón J., Guanter S. (2006), *Un estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo. Informe de la comisión de expertos para la elaboración de*

*un estatuto del trabajador autónomo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Villota P. (2008), *Conciliación de la vida profesional y familiar: políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*, Síntesis, Madrid

Viteritti A. (2005), *Identità e competenze. Soggettività e professionalità nella vita sociale contemporanea*, Guerini, Milano.

Wall K., (2008), “I modelli di politiche relative ai congedi e l’articolazione lavoro/famiglia in Europa: una prospettiva comparativa, in *Sociologia e politiche sociali*, 1, Vita e Pensiero, Milano, 59-87.

Wilson B., Paneti L. (a c. di) (2003), *Come creare un’impresa di successo*, Franco Angeli, Milano

Zucchetti E. (2005), “Un mercato del lavoro plurale: tra vecchi e nuovi equilibri”, in *Sociologia del lavoro*, n° 97, Franco Angeli, Milano

Bibliografia di riviste internazionali non citate nel testo

Abstract tratti da <http://bids.citicord.uniroma1.it/> ma non reperibili in formato integrale

Abell, Peter (1996), *Self-Employment and Entrepreneurship: A Study of Entry and Exit*, London, England: Falmer Press.

Arai, A. Bruce, (1997), "The Road Not Taken: The Transition from Unemployment to Self-Employment in Canada, 1961-1994", in *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, vol.22, no. 3, pp. 365-382

Barbieri, Paolo, (2001), "Self-Employment in Italy: Does Labor Market Rigidity Matter?", in *International Journal of Sociology*, vol. 31, no. 2, pp. 38-69

Bates, Timothy; Servon, Lisa (2000), "Viewing Self Employment as a Response to Lack of Suitable Opportunities for Wage Work", in *National Journal of Sociology*, vol. 12, no. 2, pp. 23-55

Beaucage, Andre; LaPlante, Normand; Legare, Renee (2004), "The Shift to Self-Employment: An Imposed Choice or an Obvious Choice?", in *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 59, no. 2, pp.345-378

Bertolini, Sonia, (2005), "Mid-Way Between Salaried Employment and Self-Employment: A Hybrid Work Status in Italy", in *Formation Emploi: revue française de sciences sociales*, no. 90, pp.21-35

Bonomi A., (2003), "Self Employment and the Bond Value as Social Capital", in *Sociologia del Lavoro*, no. 90, pp. 67-74

Burke, Andrew E; FitzRoy, Felix R; Nolan, Michael A., (2002), "Self-employment wealth and job creation: The roles of gender, non-pecuniary motivation and entrepreneurial ability", in *Small Business Economics*, 19, No. 3

Callahan, Michael; Shumpert, Norciva; Mast, Melinda, (2002), "Self-employment, choice and self-determination", in *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol 17(2), pp. 75-85

Granger, Bill; Stanworth, John; Stanworth, Celia (1995), "Self-Employment Career Dynamics: The Case of 'Unemployment Push' in UK Book Publishing", in *Work, Employment and Society*, vol. 9, no. 3, pp. 499-516

Kreide, Regina (2003), "Self-Employment of Women and Welfare-State Policies", in *International Review of Sociology/Revue Internationale de Sociologie*, vol. 13, no. 1, pp. 205-218

Lessem, Ronnie (1984), "Getting into self employment", in *Management Education & Development*. Vol 15(1), pp.29-54

Pfeiffer, Friedhelm; Reize, Frank, (2000), "From Unemployment to Self-Employment -- Public Promotion and Selectivity", in *International Journal of Sociology*, vol. 30, no. 3, pp. 71-99

- Raheim, Salome (1997), "Problems and Prospects of Self-Employment as an Economic Independence Option for Welfare Recipients", in *Social Work*, 1997, 42, 1, Jan, 44-53
- Slack, Jonathan (2005), "The New Entrepreneur Scholarships: Self-employment as a means to tackle social deprivation", in *Education & Training*. Vol 47(6), pp. 447-455
- Straatmann, Sheila; Sherraden, Margaret, (2001), "Welfare to Self-Employment: A Case Study of the First Step Fund", in *Journal of Community Practice*, 9, 3, 73-94
- Luber, Silvia; Leicht, Rene, (1998), *The Development of Self-Employment in Western Europe: Patterns of Entrepreneurship and Labour Market Trends*, International Sociological Association
- McCrary. Michael D. (1998), "Social Ties, Capital, and Labor Market Position: What Explains Sex Differences in Self-Employment?", in *The Humanities and Social Sciences*, vol. 59, no. 5, pp. 1791-A
- McManus, Patricia A., (2004), "Parents, Partners, and Credentials: Self-Employment Mobility in the United States and Germany", in *Research in Sociology of Education*, vol. 14, pp. 171-200
- Misra, Jai N (1985), "Attitude of intermediate and undergraduate students towards self-employment", in *Perspectives in Psychological Researches*. Vol 8(1), pp.65-66
- Niittykangas, Hannu; Tervo, Hannu (2005), "Spatial Variations in Intergenerational Transmission of Self-Employment", in *Regional Studies*, vol. 39, no. 3, pp. 319-332
- Udal'tsova, M. V.; Volovskaya, N. M.; Plyusnina, L. K., (2003), "Socio-Labor Expectations of the Unemployed and Their Attitude toward Self-Employment", in *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, vol. 29, no. 7, pp. 16-25

## Appendice

### A) Testo e-mail di introduzione al questionario



SAPIENZA  
UNIVERSITÀ DI ROMA

Gent. Sig.ra/Dott.ssa,

Questo breve questionario le giunge perché ha usufruito del servizio di Capitale Donna del Comune di Roma nell'arco del 2007-8. A prescindere che abbia svolto uno o più incontri o abbia o meno dato vita ad un'impresa, è molto importante che lei dedichi del tempo per la compilazione delle domande che le vengono proposte. Il questionario è individuale e quindi nel caso che l'idea imprenditoriale preveda più soci, dovrebbero essere compilati più questionari.

Le risposte fornite verranno analizzate in forma strettamente anonima, e per nessun motivo le informazioni inerenti l'idea imprenditoriale da lei discussa verranno diffuse al di fuori dell'ufficio del Comune di Roma, in ottemperanza alle norme vigenti in materia di *privacy* ( D.leg.vo 196/03).

Può rispondere utilizzando il file allegato evidenziando o segnando con una "X" le risposte e salvando il file prima di rispedirlo.

Per ogni richiesta di chiarimenti sulle domande del questionario, o su ogni altra delucidazione, può rispondere alla presente e-mail o può telefonarmi al numero che le allego. Può rispondere con calma entro venerdì 22 Febbraio.

Nel ringraziarla per il tempo dedicato, le auguro di realizzare i suoi progetti di lavoro e di vita,

Giulio Marini  
+39 328-9156312

*La presente ricerca è realizzata per il Dottorato in Ricerca Applicata nelle Scienze Sociali - RASS, Dipartimento Innovazione e Società, Scuola Dottorale Sociotrends, Sapienza Università di Roma, con la collaborazione del XV Dipartimento del Comune di Roma, V U.O.*



B) Questionario LAAM: Lavoro Autonomo e Achievement Motivation



**SAPIENZA**  
UNIVERSITÀ DI ROMA

*Scuola di dottorato Sociotrends – Analisi e previsione delle tendenze delle società contemporanee*

**R A S S - Dottorato in Ricerca Applicata nelle Scienze Sociali**

*in collaborazione col Comune di Roma - Dipartimento XV – U.O. V*

**QUESTIONARIO PER GLI UTENTI DEL SERVIZIO «CAPITALE DONNA» SUL LAVORO AUTONOMO SUSSIDIATO**

*Il presente questionario è stato realizzato per una ricerca condotta all'interno della Scuola dottorale «Sociotrends» - dottorato RASS ([www.diesonline.it](http://www.diesonline.it)) in collaborazione col Comune di Roma, XV Dipartimento, V U.O. Il questionario Le viene spedito in quanto è stata registrata dallo sportello Comune di Roma.*

*Le domande alle quali è invitata a rispondere sono tutelate dalle normative vigenti in materia di riservatezza dei dati (D.Leg.<sup>vo</sup> n. 196/2003, decreto sulla privacy). La Sua disponibilità è molto preziosa per capire meglio l'evoluzione dei finanziamenti per le nuove attività imprenditoriali e autonome, e i relativi servizi da erogare. Per questo motivo La invito a dedicarmi pochi minuti del suo tempo.*

*Può restituire il questionario tramite posta elettronica all'indirizzo [giulio.marini@uniroma1.it](mailto:giulio.marini@uniroma1.it) entro venerdì 22 Febbraio. Per ogni ulteriore chiarimento può rispondermi all'e-mail o contattarmi telefonicamente (328-9156312)*

*Grazie per la disponibilità,*

*Dott. Giulio Marini*

**1. Sesso**

- ☐ M  
☐ F

**2. Anno di nascita**

19\_\_\_\_

**3. Ha avuto altre esperienze di lavoro autonomo/auto-imprenditoria in passato?**

- ☐ Sì  
☐ No (salti la prossima domanda)

**4. Se sì, come la classifica?**

- ☐ Libera professione con albo (avvocati, architetti, giornalisti, ecc.)  
☐ Libera professione senza albo (designer, traduttore, informatico, ecc.)  
☐ Commercio  
☐ Imprenditoria

**5. Almeno uno dei suoi genitori ha mai svolto attività in proprio?**

- ☐ Sì,  
☐ No (salti la prossima domanda)

**6. Se uno dei suoi genitori ha svolto attività in proprio, mi può indicare il tipo?**

- ☐ Libera professione con albo (avvocati, architetti, giornalisti, ecc.)
- ☐ Libera professione senza albo (psicologo, informatico, ecc.)
- ☐ Commercio
- ☐ Imprenditoria

**7. Qual è il suo titolo di studio?**

- ☐ Fino alle elementari (ha studiato fino a 11 anni)
- ☐ Medie inferiori (ha studiato fino a 14 anni)
- ☐ Medie superiori (ha studiato fino a 19 anni)
- ☐ Titolo Universitario biennale o triennale
- ☐ Titolo Universitario quadriennale o superiore
- ☐ Post-laurea (master e/o dottorato)

8. Attualmente qual è il suo orario di lavoro settimanale, in media? (se svolge lavori stagionali o saltuari, cerchi di fare una media di massima)

Ore = \_\_\_\_\_

**8bis. Quante ore vorrebbe lavorare in media in una settimana?**

Ore = \_\_\_\_\_

**9. Attualmente qual è la sua forma di occupazione? (se volge più lavori indichi il lavoro più importante)**

- ☐ Occupata alle dipendenze
- ☐ Occupata con contratti co.co.co. o co.co.pro.
- ☐ Lavoratrice autonomo
- ☐ Libera professionista
- ☐ Lavoratrice in somministrazione (interinale) / lavoro di cura (badanti, ecc.) / *job-sharing* / avventizio / altre forme flessibili
- ☐ Lavoratrice senza contratto
- ☐ Disoccupata

9bis. Se potesse scegliere, a parità di stipendio e di tipo di lavoro, quale forma di occupazione preferirebbe?

- ☐ Occupata alle dipendenze
- ☐ Occupata con contratti co.co.co. o co.co.pro.
- ☐ Lavoratrice autonoma
- ☐ Libera professionista
- ☐ Lavoratrice in somministrazione (interinale) / lavoro di cura (badanti, ecc.) / *job-sharing* / avventizio / altre forme flessibili

**10. Finora quanti anni ha lavorato complessivamente?** (conteggi anche i periodi in cui ha beneficiato di periodi di maternità, aspettative o altro)

\_\_\_\_\_

11. Quale è stato il servizio più utile di tutti fra quelli offerti dallo sportello di Capitale Donna del Comune di Roma? (*indicare una sola scelta*)

- ☐ la possibilità di ricevere un finanziamento (prestito agevolato o finanziamento a fondo perduto)
- ☐ la possibilità di usufruire di un servizio di orientamento al lavoro autonomo (la costruzione del *business plan*)
- ☐ poter essere seguiti da un consulente del lavoro (materie fiscali e tecniche)
- ☐ poter beneficiare dei servizi di incubazione virtuale

- ☐ la curiosità di informarsi su un'opportunità nuova  
☐ altro: \_\_\_\_\_

12. Quanti incontri ha svolto presso lo sportello Capitale Donna?

- ☐ 1  
☐ 2-3  
☐ 4-5  
☐ 6 o più

**Le prossime domande chiudono il questionario. Tali domande sono state già testate ed elaborate presso l'Università la Sapienza proprio per comprendere meglio gli atteggiamenti verso il lavoro. Per ciascuna affermazione deve dare la risposta che più si avvicina al suo pensiero senza dover riflettere a lungo. Non esistono risposte giuste o sbagliate: la prima che le verrà in mente è sicuramente quella più opportuna.**

13. Valutare il grado di accordo o disaccordo per ogni frase riportata. Non esistono risposte giuste o sbagliate: indichi la sua impressione senza tornarci su.

	per niente d'accordo	<---	----	né d'accordo, né in disaccordo	----	--->	pienamente d'accordo
<i>Esempio: bisogna rispettare la natura a costo di privarci di alcuni consumi</i>					X		
<i>Esempio: è giusto rispettare gli altri</i>							X
Per mantenere una posizione sociale si deve esser disposti a sacrificare la propria vita privata							
Se è utile al proprio futuro, si deve andare a studiare nei posti migliori, non importa se lontani dalla famiglia							
Si deve amare una persona senza curarsi di come gli altri la giudicano							
I titoli di studio sono orpelli inutili; tutto è deciso dal destino							
Bisogna curare molto il proprio fascino, perché essere attraenti dà successo							
La cosa più importante nella scelta di un lavoro è che consenta di realizzarsi professionalmente							
È giusto regolare i nostri impegni di lavoro in ragione dei nostri affetti							
È preferibile un lavoro secondario che non richieda impegno e decisioni							
Una posizione di potere è il giusto obiettivo di chi vuole il successo economico							
Dobbiamo andare dove il lavoro ci porta, senza farci condizionare dalla famiglia							
Si deve evitare di puntare tutto sul guadagno, se a farne le spese è la famiglia							
Una persona normale che sa vivere evita i rischi e le responsabilità del lavoro							

Nella scelta degli studi si devono seguire i propri obiettivi personali, senza farsi condizionare dagli affetti							
Senza istruzione possiamo scordarci il benessere							
Non si deve diventare schiavi del denaro: bisogna sapersi accontentare di quel poco che serve a vivere							
Non serve saper fare bene le cose, perché il prestigio non va certo ai migliori							
Andare su nella scala sociale è fondamentale soprattutto per i nostri cari							

*Se il questionario le lascia delle perplessità e crede di non essere riuscita a esprimere bene il suo pensiero può scrivere liberamente qua di seguito che cosa significa per lei cercare di avviare un'attività in proprio: (può scrivere quanto vuole)*

*Grazie per la cortese attenzione!*  
*Si ricordi di salvare il file sul computer e di rispedirlo tramite posta elettronica come allegato a [giulio.marini@uniroma1.it](mailto:giulio.marini@uniroma1.it) . Per favore, non indichi le sue generalità.*

### C) Traccia delle interviste qualitative

- Qual è la sua idea imprenditoriale, e come le è venuta in mente?
- Che lavori ha svolto finora, se ne ha svolti? Se ha lavorato, cosa non andava bene nel lavoro precedente?
- Qual è il suo percorso formativo? Pensa di formarsi anche in futuro?
- Perché ha scelto di provare proprio questa forma occupazionale e non un lavoro dipendente?
- Come pensa di conciliare la vita privata con quella di lavoratrice autonoma?
- Quali sono i rischi e le difficoltà che sta riscontrando? Con quale atteggiamento le sta affrontando? Quali sono i vantaggi e le convenienze?
- [Se si tratta di 2 o più persone] Come vi siete conosciute? Perché avete pensato di mettervi insieme? Credete di essere complementari o simili?

## D) Indice delle tabelle e dei grafici

**Tav. 1 Percentuale di lavoratori indipendenti (tra parentesi i valori relativi dell'occupazione femminile) al netto degli imprenditori sul totale degli occupati per età e titolo di studio, serie storica, selezioni di Paesi Europei.**

**Tav. 2 Composizione delle posizioni indipendenti e totale dipendenti, anni 2000 e 2007, percentuali di colonna e variazioni in valori assoluti (migliaia)**

**Tav. 3 Lavoratori indipendenti per settore di attività economica e totale dipendenti, totale e donne, valori percentuali di colonna, media FdL 2007**

**Tav. 4 Dimensione del sapere (individuale / collettivo) per tipologia di forma prevalente in un'organizzazione (codificato / tacito): tipologie di carriere (corsivo) e di saperi nelle organizzazioni (sottolineato)**

**Tav. 5 Spesa per gli incentivi agli start-up, politiche attive e passive, incidenze percentuali sul PIL, serie storica**

**Tav. 6 Serie storica di spesa per finanziare gli incentivi agli start-up in percentuale di Pil e variazione percentuale annua**

**Fig. 1 In ascissa delta dalla media Ue15 della spesa totale in politiche del lavoro tranne spese per le agenzie (tot - M1, in ascissa); in ordinata delta dalla media Ue15 della spesa per gli incentivi agli start-up, anno 2005.**

**Tav. 7 Beneficiari di misure di incentivi agli start-up in Germania e Svezia, serie storica 1998-2005, valori assoluti e percentuali**

**Tav. 8 Schema tipologico per le nuove attività di lavoro autonomo da un punto di vista della valutazione**

**Fig. 2 Trasformazioni della natura e delle forme del lavoro**

**Fig. 3 Lo schema delle trasformazioni del lavoro in un'ottica di flussi**

**Tav. 9 L'analisi dei flussi secondo una tipologia sociologica delle forme giuridiche**

**Fig. 4 Cartogramma della diffusione delle forme di lavoro parasubordinate sul totale delle unità di lavoro (a sinistra i lavoratori under 40, a destra gli over 40).**

**Tav. 10 Quadro dei flussi di lavoratori parasubordinati nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita '60-'64**

**Tav. 11 Quadro dei flussi di lavoratori parasubordinati nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita '65-'69**

**Tav. 12 Quadro dei flussi di lavoratori parasubordinati nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita '70-'74**

**Tav. 13 Quadro dei flussi di lavoratori parasubordinati nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita '75-'79**

**Tav. 14 Quadro dei flussi di lavoratori parasubordinati nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita '80+**

**Tav. 15 Mediane, 25° e 75° percentile delle classi di nati dei professionisti delle Gestione Separata Inps, anni dal 2000 al 2004**

**Fig. 5 Distribuzione dei contribuenti “professionisti” per coorte e sesso (2004)**

**Fig. 6 Sommatoria dei contributi dei “professionisti” per coorte, analisi per quartili, Anno 2004**

**Fig. 7 Sommatoria contributi dei “professionisti” per coorte e sesso, analisi per quartili, anno 2004**

**Tav. 16 Quadro dei flussi dei “professionisti” nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita: prima del ‘64 inclusa**

**Tav. 17 Quadro dei flussi dei “liberi professionisti” nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita: ‘65 < ‘69 (estremi inclusi)**

**Tav. 18 Quadro dei flussi dei “liberi professionisti” nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita: ‘70 < ‘74 (estremi inclusi)**

**Tav. 19 Quadro dei flussi dei “liberi professionisti” nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita: ‘75 < ‘79 (estremi inclusi)**

**Tav. 20 Quadro dei flussi dei “liberi professionisti” nel quinquennio 2000-04 e percentuali. Classi di nascita: superiori alla classe 1980 inclusa**

**Fig. 8 Confronto fra Professionisti (P.) e Parasubordinati (P.S.) “stabili” per coorti (100=2000)**

**Fig. 9 Confronto fra Professionisti (P.) e Parasubordinati (P.S.) “entranti” per coorti (% di nuovi contribuenti sul tot. dello stesso anno)**

**Tav. 21 Leggi sfruttate dagli utenti Bic Lazio, sedi della Provincia di Roma, Gennaio 2004 - Luglio 2006**

**Tav. 22 Tipologia di utenti registrati al BIC Lazio e presso Impresa & Sviluppo da gennaio 2004 a luglio 2006 (v.a. e % dentro i due universi)**

**Fig. 10 Analisi per boxplot: età degli “aspiranti imprenditori” e “imprenditori”**

**Tav. 23 Fruitori del BicLazio nella Provincia di Roma per forma giuridica prospettata della nuova attività in fieri e tipologia di utente, valori assoluti e percentuali di colonna**

**Tav. 24 Tipologia di potenziale beneficiario (già imprenditore o nuovo “aspirante” imprenditore) per sesso, valori assoluti e percentuali di colonna**

**Tav. 25 Età dei potenziali beneficiari di incentivi agli start-up per classi di età e per sesso, valori assoluti e percentuali di colonna**

**Tav. 26 Settore produttivo di elezione dei potenziali beneficiari per sesso, valori percentuali di colonna**

**Tav. 27 Stato occupazionale dei potenziali beneficiari per sesso, valori percentuali di colonna**

**Tav. 28 Fruitori del BicLazio della Provincia di Roma per stato occupazionale ed età, valori percentuali di colonna**

**Tav. 29** Fruitori per età (under 34 e over 35), per tipologia di utente e per tipologia di lavoratore autonomo (di prima o seconda generazione), valori percentuali di colonna

**Fig. 10** Proiezione degli utenti e delle modalità delle variabili nei primi due assi fattoriali

**Fig. 11** Età anagrafica delle utenti di Capitale Donna, valori assoluti in ascissa

**Tav. 30** Distribuzione delle utenti straniere di Capitale Donna (nate all'estero), valori assoluti per i Paesi, e percentuali e assoluti per i Continenti

**Fig. 12** Cartogramma delle utenti di Capitale Donna nate in Italia (in verde le Province senza casi; Provincia di Roma esclusa)

**Tav. 31** Una tipologia degli utenti: tipo di lavoro svolto (gratificante o non) per «forza» o «debolezza» nel mercato del lavoro

**Fig. 13** Rappresentazione del Need for Achievement secondo vari livelli di difficoltà di un obiettivo da raggiungere

**Fig. 14** Età Anagrafica del campione di utenti di Capitale Donna

**Tav. 32** Confronto fra universo e campione per provenienza, valori assoluti e percentuali sul totale reale degli insiemi

**Tav. 33** Titolo di studio del campione, valori assoluti, percentuali colonna e cumulate di colonna

**Tav. 34** Stato occupazionale al momento dell'intervista e desiderato, valori assoluti e percentuali di colonna

**Tav. 35** Stato occupazione desiderato per stato occupazionale effettivo, valori assoluti e percentuali di colonna

**Tav. 36** Quartili delle ore lavorate dalle intervistate, incluse ed escluse le disoccupate, e ore che si vorrebbero lavorare

**Fig. 15** Ore lavorate e ore che si vorrebbero lavorare, frequenze

**Tav. 37** Persone che lavorano fino a 35 ore o più per persone che vorrebbero lavorare fino a 35 ore o più, percentuali di colonna

**Tav. 38** Confronto degli orari di lavoro: media nazionale di ore lavorate femminile per posizione nella professione; orario di lavoro desiderato per occupazione desiderata e item 7 della scala TLL, percentuali di riga

**Tav. 39** Utenti che hanno avuto esperienze di lavoro autonomo o no, a livello personale e dei propri genitori, valori assoluti e percentuali.

**Tav. 40** Utenti che hanno avuto esperienze di lavoro autonomo per utenti che hanno avuto i genitori che hanno avuto esperienze di lavoro autonomo, valori assoluti e percentuali di colonna

**Tav. 41** Servizi ritenuti più utili dagli utenti di Capitale Donna, valori assoluti e percentuali valide

**Tav. 42** Numero di incontri sostenuti dagli utenti, valori assoluti e percentuali



**Tav. 43 Servizio ritenuto più utile dagli utenti per numero di incontri sostenuti dalle medesime, valori assoluti e percentuali di colonna**

**Fig. 16 Distribuzione sommata delle risposte valide della scala TLL, valori percentuali, polarità aggiustate**

**Tav. 44 Frequenze della batteria TLL sull'achievement motivation «Cannavò-Basevi» per singoli item, 7 modalità, valori percentuali validi di riga**

**Fig. 17 Proiezione dei casi (puntini blu tondi), delle variabili attive (quadrati pieni) e illustrative (quadrati vuoti), e dei 5 raggruppamenti tratti dalla cluster gerarchica, primi due fattori dell'analisi ACM**

**Fig. 18 Schematizzazione del cuneo fra desiderata in termini di lavoro e capacità di attuare l'apprendimento (*agency*)**

### E) Stralci selezionati delle risposte aperte del questionario LAAM

*A) La spiegazione (eventualmente come e perché) di essere aiutate a livello di informazioni, orientamento e reti*

Io ho avviato un'attività da un anno e ho qualche difficoltà, tuttavia credo che sia un po' presto per tirare già un bilancio. Capitale Donna attraverso i seminari a cui ho partecipato mi ha supportato nel percorso che ho iniziato tenendomi aggiornata su questioni che stando dentro al negozio e che non è facile seguire: penso alla possibilità dei gruppi d'acquisto oppure alle norme di economia e finanza Basilea 2, o al sistema del rating. Spero di poter seguire altre iniziative di questo tipo che informano e arricchiscono.

Prima di tutto ci vuole un'idea vincente, o ci si associa con chi ce l'ha, e con chi ha i locali, e chi ha l'esperienza, e chi i soldi e tutti la voglia di lavorare insieme con la possibilità di far quadrare le proprie ambizioni. Sono favorevole alle associazioni, cooperative e soprattutto consorzi. Io sono docente precaria e da anni cerco di fare un lavoro con un gruppo affiatato ma gli ostacoli sono stati talmente tanti che c'ho rinunciato. Sono favorevole a far girare le idee e mettere in contatto le persone per realizzarle. E questo dovrebbe essere il vostro compito. Mettetecela tutta e auguri.

[...] Purtroppo per quanto si parli di aiuti o agevolazioni all'imprenditoria femminile/giovanile in realtà questi sono riservati solo a una minima parte di chi ne fa richiesta e solo dopo la solita enorme trafila burocratica, agevolazioni fiscali su tasse dovrebbero essere date sempre e comunque, aiuti finanziari a fondo perduto erogati in diversa percentuale in base all'investimento.

*B) L'emergere di atteggiamenti relativi: al locus of control interno, visione pull del lavoro autonomo, e realizzazione strettamente personale che tende a coincidere con la diffusione di valori prosociali e la negazione implicita del successo sociale*

Impegnarsi, rischiare quanto e quando è necessario, essere indipendenti, essere causa del proprio bene e del proprio male, riuscire a far coincidere i propri interessi con il lavoro, non trascurare necessariamente gli affetti e la famiglia, anzi vivere meglio perché più soddisfatti, seppure con pensieri e responsabilità impegnative.

Appagare un bisogno che nasce dalla combinazione della propria creatività con le proprie abilità, penso che sia a prescindere dall'idea di accumulare capitali ma sia principalmente un obiettivo con cui ci si misura...anche se non si può fare ameno di una buona dose di fortunate circostanze!

Poter trasmettere agli altri la propria professionalità, i propri ideali. Avere uno stile di vita che sia orientato alla gioia e alla realizzazione

Significa soprattutto riuscire ad uscire allo scoperto visto che nessuno vuole metterti in regola, e poter avere finalmente la possibilità di farsi conoscere anche da un pubblico più ampio

Avere le giuste soddisfazioni professionali (in base alle priorità di ognuno) penso che diano un benessere personale un carisma, stima di se stessi, tutti fattori di benessere che di riflesso ti fanno stare meglio con le sfere più vicine come la famiglia, amici parenti e nel sociale ect ect... Se si svolge al meglio il proprio lavoro sicuramente ti ripaga, vuoi perché nessuno potrà sindacalizzare sull'operato svolto, e di fondamentale importanza non aspettarsi delle gratifiche gratuite, così tutto quello che viene è in più; vuoi perché anche se difficilmente si trovano lavori meritocratici svolgendo sempre le mansioni al meglio delle nostre capacità perseverando viene fuori sicuramente solo prospettive migliori. [...]

L'individuazione di uno sviluppo professionale che corrispondeva alle mie aspettative intellettuali e al mio credo etico e sociale, è stata decisiva. Mi sono prefissata delle prospettive di guadagno simili a quelle che avevo come dipendente. La mia scelta non è motivata dal solo guadagno, ma dal desiderio di contribuire alla diffusione di principi e concetti di sviluppo economico sostenibile e qualitativo. Il massimo ancoraggio di questi principi nella società economica di oggi e domani sono fondamentali, come l'educazione ai bambini, ad una economia di successo sostenibile nel tempo e idonea all'uomo.

Per me avviare una attività in cui credo significa dare un senso agli sforzi fatti da me e dalla mia famiglia nel corso degli anni, cercare di lasciare qualcosa di mio ai miei futuri figli, e condividere tutto questo con la persona che amo. Perché credo che non si possa essere pienamente soddisfatti, non ci possa essere un totale benessere, se si è lontani dalle proprie radici. O peggio, se ci si accorge di essere soli, perché troppo impegnati ad inseguire il successo.

Personalmente per me «intraprendere» significa spezzare i copioni familiari sociali e culturali ereditati dalla realtà italiana fortemente classista, maschilista e tradizionalista. Significa sviluppare la propria personalità, uscire dagli schemi e permettere alle donne di risorgere e affermarsi, imponendo un nuovo esempio culturale di femminilità autonoma, indipendente e progressista. Intraprendere significa creare una realtà nuova in un contesto immobile e statico, fortemente legato a tradizioni passate, nel mio caso in particolare riuscire a intraprendere in un settore avulso alla mia tradizione familiare di appartenenza significa riuscire a perseguire i propri obiettivi senza avere una rete di sostegno né familiare, né statale e quindi avere molto coraggio e fiducia in me stessa.

Il gioco-scommessa è proprio quello di sfruttare la propria formazione per crearsi un'occupazione lavorativa che tenga conto anche delle responsabilità nei confronti dei figli e della famiglia in generale. [...] Al momento non so se riuscirò ad utilizzare i fondi messi a disposizione per sostenere l'imprenditoria femminile proprio a causa di una maternità. Sembra un paradosso, ma è la realtà! [...] Cercare di avviare la mia attività in proprio per me vuol dire notti in bianco, vuol dire creare relazioni, vuol dire anche però essere quel cambiamento che vogliamo vedere nel mondo, per dirla

con le parole di Gandhi, vuol dire creare una realtà in cui, nonostante le difficoltà date dal vivere in un mondo che gira ancora seguendo logiche prevalentemente aggressive e puntate solo sul profitto ed il potere spicciolo, una maggiore coscienza delle logiche di ascolto, conciliazione, collaborazione non competitiva e sviluppo è possibile e concreta.

[...] Otterrò e con determinazione arriverò a crearmi una posizione, cosa che in 10 anni di lavoro dipendente nessuno mi ha permesso, sia per salari bassi, sia per gente poco seria trovata sui posti di lavoro. [...]

*C) L'affermazione di atteggiamenti che sottolineano: il lavoro autonomo come scelta obbligata (push); e una visione incerta della propria riuscita personale.*

L'attuale situazione professionale non mi gratifica in alcun senso. Ho creduto che poter avviare una mia attività, avrebbe potuto regalarmi anche delle gratificazioni professionali. È stata questa la spinta che mi ha indirizzata presso lo Sportello Donna [Capitale Donna]. So perfettamente quanto può essere rischioso e impegnativo l'avvio di una professione in proprio, ma è proprio il fatto di essere i soli artefici e di non dover rendere conto a nessun altro se non alla propria dignità e capacità, quello che mi piace. Mi rendo conto d'altronde che non si potrà mai realizzare nulla e per questo motivo non credo proseguirò nella richiesta di ulteriori informazioni a riguardo.

Nel mio caso ho (come moltissimi della mia generazione) un titolo di studio alto e una professionalità che non viene assorbita dal mercato. La esercito saltuariamente come libera professionista con introiti lordi fra i 3 e i 4 mila euro annui (sono giustamente pagata con ritenuta d'acconto). Ho preferito questa soluzione, rinunciando a un'opportunità all'estero, perché sono anche madre di 2 bambine e sono la principale responsabile del loro accudimento. Mio marito non è stato disposto a lasciare il suo lavoro fisso per trasferirsi all'estero con me e la famiglia. Sono convinta che studiare serva comunque. Spero che le mie figlie potranno contare sul mio aiuto futuro anche per realizzarsi nella professione, perché da sole faranno la mia stessa fine!

Dopo 20 anni di lavoro dipendente lasciato per motivi di salute, all'età di 41 anni e nella società in cui viviamo, ti rendi conto che per continuare a lavorare l'unica soluzione è cercare di costruirti qualcosa da te. Noi di "mezz'età" difficilmente risultiamo riciclabili; troppo "vecchie" ma non abbastanza per la pensione....

[...] Se il mio percorso lavorativo fosse stato più semplice, forse non avrei dovuto aprire un'attività per conto mio.

Avviare un'attività in proprio è la realizzazione di un processo di studio e lavoro fatto in precedenza, non dover dipendere da persone che non siano in grado di gratificarti professionalmente soprattutto in aziende PMI a totale gestione italiana dove la proprietà solitamente accentratrice non ti permette di crescere ed esprimere la tua professionalità, magari acquisita anche da importanti esperienze all'estero...

---

Quindi è meglio se si riesce a mettere in pratica il frutto del proprio studio / lavoro da soli ..

Per me avviare un'attività in proprio significa cercare di riuscire a fare ciò che mi piace fare e che, in tutta sincerità, farei ben più volentieri “sotto padrone”.

F) Elenco delle idee imprenditoriali del campione intervistato col questionario

LAAM: fonte amministrativa

Campione	306
Dati validi	300
Idea imprenditoriale mancante	32
Totale validi	268
di cui:	
<i>Produzione di beni – Industria, di cui:</i>	<i>7</i>
Produzione scarpe	1
Editoria	2
Produzione magliette	1
Casa editrice	1
Costumi da bagno	1
Agenzia di produzione	1
<i>Produzione di beni – Artigianato, di cui:</i>	<i>16</i>
Bottega verde	1
Maglieria	1
Prodotti omeopatici	2
Attività artistica	1
Creazioni artistiche	1
Decorazione interni	1
Prodotti artigianali	1
Pelletteria	1
Parrucchiera	4
Tintoria	1
Antiquario	1
Tendaggi	1
<i>Servizi alle imprese, di cui:</i>	<i>16</i>
Agenzia web designer	1
Pony express	1
Catering	2
Organizzazione di eventi	1
Impresa di pulizie	2
Traduzioni	1
Designer	1
Agenzia di servizi	3
Sala congressi	1
Servizi di traduzioni	2
Tipolitografia	1
<i>Servizi culturali e di informazione, di cui:</i>	<i>17</i>
Cooperativa sociale	1

Galleria d'arte	1
Scuola per il computer	1
Scuola di lingue	1
Scuola di italiano per stranieri	1
Scuola di ballo	1
Scuola canto	1
Scuola taglio e cucito	2
Struttura per disabili	1
Associazione culturale	3
Centro culturale	1
Società servizi ai disabili	2
Scuola nautica	1
<i>Servizi nel turismo, di cui:</i>	<i>18</i>
Guida turistica	2
Bed & Breakfast	4
Agenzia di viaggi	8
Albergo	3
Aerotaxi	1
<i>Edilizia, di cui:</i>	<i>3</i>
Restauro	1
Impresa ristrutturazioni	1
Ingrosso legname	1
<i>Commercio, di cui:</i>	<i>80</i>
Negozio elettronica	2
Negozio di ottica	1
Negozio di frutta e verdura	2
Negozio di sport	1
Negozio di scarpe	2
Negozio di animali	3
Negozio 1 euro	1
Negozio (imprecisato)	5
Negozio d'arte	1
Negozio abbigliamento	9
Erboristeria	4
Pasta all'uovo	1
Cartoleria	3
Rilegatoria e fotocopisteria	1
Pasticceria	2
Casalinghi	1
Negozio prodotti equo e solidali	1
Negozio mobili	1
Negozio strumenti musicali	1
Vendita cellulari	2
Edicola	3
Import-export	2
Ingrosso alimentari	1

Fioraio	2
Tabaccaio	1
Emporio	1
Fotocopisteria	1
Gioielleria	2
Supermercato	2
Mobili usati	1
Merceria	3
Negozio specialità alimentari	1
Sanitaria	5
Negozio formaggi	1
Macelleria	1
Libreria	7
Articoli per la casa	1
Articoli per turisti	1
<i>Somministraz. di alimenti e bevande, di cui:</i>	<i>51</i>
Wine bar	2
Punto "mozzarella"	1
Bar	16
Punto vendita cioccolato	1
Alimentari	2
Sala da the	1
Ristorante	11
Fast food	1
Caffè-bazar	1
Pizza a portar via	1
Forno	3
Enoteca	1
Caffè	1
Gelateria	2
Pizzeria	6
Caffè letterario	1
<i>Agricoltura, di cui:</i>	<i>7</i>
Vivaio	3
Agriturismo	4
<i>Servizi alla persona, di cui:</i>	<i>53</i>
danza	1
agenzia matrimoniale	1
studio veterinario	1
agenzia per stranieri	1
solarium	2
agenzia interinale	1
agenzia di recapiti	2
corso inglese	1
agenzia di assicurazioni	1
centro benessere	2



---

asilo nido	13
ludoteca	4
bingo	1
punto assistenza vendita ebay	1
palestra	3
ambulatorio	1
internet point	1
centro estetico	8
lavanderia	5
arredatrice d'interni	1
scuola guida	2

## G) Output dell'ACM in ambiente Spad 5.0 (ultimo lancio)

```
LECTURE DE LA BASE DE DONNEES
LECTURE DU FICHIER BASE
NOM DE LA BASE : C:\Documents and Settings\Giulio Marini\Desktop\DATA 2.1 por spad.sba
NOMBRE D'INDIVIDUS : 306
NOMBRE DE VARIABLES NUMERIQUES : 53
NOMBRE DE VARIABLES TEXTUELLES : 0
SELECTION DES INDIVIDUS ET DES VARIABLES UTILES
VARIABLES NOMINALES ACTIVES
8 VARIABLES 33 MODALITES ASSOCIEES
-----
38 . anzianità di lavoro QUARTILI ( 5 MODALITES )
39 . tll5 a 3 modalità ( 4 MODALITES )
40 . tll9 a 3 modalità ( 4 MODALITES )
41 . tll10 a 3 modalità ( 4 MODALITES )
42 . tll15 a 3 modalità ( 4 MODALITES )
48 . Tipologia: occupazione attuale * quella desiderata ( 6 MODALITES )
51 . d8Split35 ( 3 MODALITES )
52 . d8bis.SPLIT ( 3 MODALITES )
-----
VARIABLES NOMINALES ILLUSTRATIVES
11 VARIABLES 51 MODALITES ASSOCIEES
-----
4 . D4 classificazione lav autonomo ( 5 MODALITES )
6 . D6 classificazione lav autonomo genitori ( 5 MODALITES )
7 . D7 tit studio ( 7 MODALITES )
13 . D11 servizio più utile ( 6 MODALITES )
33 . età in classi quartiliche ( 5 MODALITES )
43 . tll1a 3 modalità ( 4 MODALITES )
44 . tll7 a 3 modalità ( 4 MODALITES )
45 . tll11 a 3 modalità ( 4 MODALITES )
46 . tll14 a 3 modalità ( 4 MODALITES )
47 . tll17 a 3 modalità ( 4 MODALITES )
53 . Nazionalità ( 3 MODALITES )
-----
VARIABLES CONTINUES ILLUSTRATIVES
1 VARIABLES
-----
14 . D12 n incontri ( CONTINUE )
-----
INDIVIDUS
----- NOMBRE ----- POIDS -----
POIDS DES INDIVIDUS: Poids des individus, uniforme egal a 1. UNIF
RETENUS ..... NITOT = 306 PITOT = 306.000
ACTIFS ..... NIACT = 306 PIACT = 306.000
SUPPLEMENTAIRES .... NISUP = 0 PISUP = 0.000
-----
CORRESPONDANCES MULTIPLES AVEC CHOIX DES MODALITES
APUREMENT DES MODALITES ACTIVES
SEUIL (PCMIN) : 2.00 % POIDS: 6.12
AVANT APUREMENT : 8 QUESTIONS ACTIVES 33 MODALITES ASSOCIEES
APRES : 8 QUESTIONS ACTIVES 25 MODALITES ASSOCIEES
POIDS TOTAL DES INDIVIDUS ACTIFS : 306.00
TRI-A-PLAT DES QUESTIONS ACTIVES
-----+-----+-----
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 2.1337
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 2.1337
HISTOGRAMME DES 25 PREMIERES VALEURS PROPRES
-----+-----+-----
| NUMERO | VALEUR | POURCENT. | POURCENT. |
| | PROPRE | | CUMULE | |
-----+-----+-----
| 1| 0.2276 | 10.66 | 10.66 | ***** |
| 2| 0.1900 | 8.90 | 19.57 | ***** |
| 3| 0.1868 | 8.75 | 28.32 | ***** |
| 4| 0.1648 | 7.73 | 36.05 | ***** |
| 5| 0.1424 | 6.67 | 42.72 | ***** |
| 6| 0.1356 | 6.36 | 49.08 | ***** |
| 7| 0.1317 | 6.17 | 55.25 | ***** |
| 8| 0.1257 | 5.89 | 61.14 | ***** |
| 9| 0.1216 | 5.70 | 66.84 | ***** |
| 10| 0.1131 | 5.30 | 72.14 | ***** |
| 11| 0.1105 | 5.18 | 77.32 | ***** |
| 12| 0.0982 | 4.60 | 81.93 | ***** |
| 13| 0.0891 | 4.18 | 86.10 | ***** |
| 14| 0.0842 | 3.95 | 90.05 | ***** |
| 15| 0.0752 | 3.53 | 93.58 | ***** |
| 16| 0.0699 | 3.27 | 96.85 | ***** |
| 17| 0.0595 | 2.79 | 99.64 | ***** |
| 18| 0.0051 | 0.24 | 99.88 | ** |
| 19| 0.0026 | 0.12 | 100.00 | * |
| 20| 0.0000 | 0.00 | 100.00 | * |
| 21| 0.0000 | 0.00 | 100.00 | * |
| 22| 0.0000 | 0.00 | 100.00 | * |
| 23| 0.0000 | 0.00 | 100.00 | * |
| 24| 0.0000 | 0.00 | 100.00 | * |
| 25| 0.0000 | 0.00 | 100.00 | * |
-----+-----+-----
RECHERCHE DE PALIERS (DIFFERENCES TROISIEMES)
```

```

+-----+
| PALIER | VALEUR DU | |
| ENTRE | PALIER | |
+-----+
| 1-- 2| -53.03 | ***** |
| 17--18| -39.15 | ***** |
| 11--12| -15.47 | ***** |
| 4-- 5| -12.89 | ***** |
| 16--17| - 8.61 | ***** |
| 12--13| - 8.27 | ***** |
| 9--10| - 6.20 | ***** |
| 5-- 6| - 4.93 | ***** |
+-----+
RECHERCHE DE PALIERS ENTRE (DIFFERENCES SECONDES)
+-----+
| PALIER | VALEUR DU | |
| ENTRE | PALIER | |
+-----+
| 17--18| 51.96 | ***** |
| 1-- 2| 34.32 | ***** |
| 4-- 5| 15.74 | ***** |
| 9-- 10| 5.86 | ***** |
| 12--13| 4.19 | ***** |
| 14--15| 3.63 | ***** |
| 11--12| 3.13 | ***** |
| 5-- 6| 2.85 | ***** |
| 7-- 8| 1.84 | ***** |
+-----+
COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES MODALITES ACTIVES
AXES 1 A 5
+-----+
| MODALITES | COORDONNEES | CONTRIBUTIONS | COSINUS CARRES |
+-----+
| IDEN - LIBELLE P.REL DISTO | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
+-----+
| 38 . anzianità di lavoro QUARTILI |
| Q.01 - basso | 3.05 3.10 | 0.77 0.04 -0.18 0.02 0.71 | 7.9 0.0 0.5 0.0 10.7 | 0.19 0.00 0.01 0.00 0.16 |
| Q.02 - m.-basso | 3.17 2.95 | 0.27 -0.16 0.24 0.35 -0.80 | 1.0 0.4 1.0 2.3 14.1 | 0.02 0.01 0.02 0.04 0.22 |
| Q.03 - m.-alto | 3.07 3.07 | -0.44 0.07 0.44 -0.19 -0.40 | 2.6 0.1 3.2 0.7 3.5 | 0.06 0.00 0.06 0.01 0.05 |
| Q.04 - alto | 2.97 3.21 | -0.65 0.08 -0.56 -0.20 0.50 | 5.6 0.1 4.9 0.7 5.3 | 0.13 0.00 0.10 0.01 0.08 |
+-----+
| 39 . t115 a 3 modalità |
| TL01 - disac. | 4.06 2.08 | 0.25 -0.08 0.66 -0.70 0.33 | 1.1 0.2 9.5 12.0 3.1 | 0.03 0.00 0.21 0.23 0.05 |
| TL02 - né d'ac. | 3.61 2.47 | -0.90 0.34 -0.22 0.53 0.20 | 12.9 2.3 0.9 6.2 1.1 | 0.33 0.05 0.02 0.12 0.02 |
| TL03 - d'ac. | 4.96 1.52 | 0.44 -0.17 -0.37 0.20 -0.43 | 4.3 0.8 3.7 1.2 6.5 | 0.13 0.02 0.09 0.03 0.12 |
+-----+
| 40 . t119 a 3 modalità |
| TL01 - disac. | 3.90 2.21 | -0.19 -0.17 0.09 -0.85 0.12 | 0.6 0.6 0.2 17.2 0.4 | 0.02 0.01 0.00 0.33 0.01 |
| TL02 - né d'ac. | 3.23 2.86 | -0.61 0.09 0.58 0.45 -0.33 | 5.4 0.1 5.9 3.9 2.4 | 0.13 0.00 0.12 0.07 0.04 |
| TL03 - d'ac. | 5.54 1.26 | 0.48 0.07 -0.41 0.35 0.10 | 5.7 0.1 5.0 4.0 0.4 | 0.18 0.00 0.13 0.09 0.01 |
+-----+
| 41 . t1110 a 3 modalità |
| TL01 - disac. | 6.46 0.94 | 0.21 -0.33 0.30 0.29 0.09 | 1.3 3.7 3.2 3.4 0.4 | 0.05 0.12 0.10 0.09 0.01 |
| TL02 - né d'ac. | 3.00 3.16 | -0.58 0.26 0.00 -0.27 0.73 | 4.5 1.0 0.0 1.3 11.3 | 0.11 0.02 0.00 0.02 0.17 |
| TL03 - d'ac. | 3.17 2.94 | 0.12 0.44 -0.62 -0.34 -0.87 | 0.2 3.2 6.6 2.2 16.8 | 0.00 0.07 0.13 0.04 0.26 |
+-----+
| 42 . t115 a 3 modalità |
| TL01 - disac. | 3.53 2.54 | 0.18 0.37 -0.80 -0.46 -0.14 | 0.5 2.5 12.1 4.5 0.5 | 0.01 0.05 0.25 0.08 0.01 |
| TL02 - né d'ac. | 3.06 3.09 | -0.99 -0.05 -0.05 0.42 0.35 | 13.3 0.0 0.0 3.3 2.6 | 0.32 0.00 0.00 0.06 0.04 |
| TL03 - d'ac. | 6.01 1.08 | 0.39 -0.19 0.49 0.06 -0.10 | 4.1 1.1 7.7 0.1 0.4 | 0.14 0.03 0.22 0.00 0.01 |
+-----+
| 48 . Tipologia: occupazione attuale * quella desiderata |
| TY01 - F.t., in | 1.90 5.56 | 0.73 0.45 0.44 -0.40 -0.26 | 4.5 2.0 2.0 1.8 0.9 | 0.10 0.04 0.03 0.03 0.01 |
| TY02 - N. a.,f. | 3.25 2.84 | -0.14 0.31 0.84 -0.38 0.20 | 0.3 1.7 12.2 2.9 0.9 | 0.01 0.03 0.25 0.05 0.01 |
| TY03 - F. t,out | 2.34 4.33 | 0.63 -0.39 -0.03 1.27 0.49 | 4.0 1.9 0.0 23.1 3.9 | 0.09 0.04 0.00 0.37 0.06 |
| TY04 - Autonome | 2.13 4.87 | -1.10 0.75 -0.31 0.38 -0.51 | 11.3 6.3 1.1 1.8 3.9 | 0.25 0.11 0.02 0.03 0.05 |
| TY05 - N. aut.,d. | 2.92 3.28 | -0.05 -0.83 -1.01 -0.62 -0.04 | 0.0 10.5 15.9 6.9 0.0 | 0.00 0.21 0.31 0.12 0.00 |
+-----+
| 51 . d8Split35 |
| D801 - Fino a35h | 6.32 0.98 | -0.18 -0.79 -0.16 -0.01 0.11 | 0.9 20.9 0.9 0.0 0.5 | 0.03 0.64 0.03 0.00 0.01 |
| D802 - 36h e olt | 6.28 0.99 | 0.17 0.78 0.17 0.00 -0.10 | 0.8 20.3 1.0 0.0 0.4 | 0.03 0.62 0.03 0.00 0.01 |
+-----+
| 52 . d8bis.SPLIT |
| D801 - Fino a35h | 5.39 1.32 | -0.38 -0.65 0.24 -0.09 -0.38 | 3.5 11.8 1.6 0.3 5.4 | 0.11 0.32 0.04 0.01 0.11 |
| D802 - 36h e olt | 6.67 0.88 | 0.37 0.49 -0.17 0.06 0.31 | 4.0 8.4 1.0 0.1 4.5 | 0.15 0.27 0.03 0.00 0.11 |
+-----+
COORDONNEES ET VALEURS-TEST DES MODALITES
AXES 1 A 5
+-----+
| MODALITES | VALEURS-TEST | COORDONNEES | |
+-----+
| IDEN - LIBELLE EFF. P.ABS | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 | DISTO. |
+-----+
| 38 . anzianità di lavoro QUARTILI |
| Q.01 - basso | 73 73.00 | 7.5 0.4 -1.8 0.2 7.0 | 0.77 0.04 -0.18 0.02 0.71 | 3.01 |
| Q.02 - medio-basso | 75 75.00 | 2.7 -1.6 2.4 3.5 -8.0 | 0.27 -0.16 0.24 0.35 -0.80 | 2.90 |
| Q.03 - medio-alto | 73 73.00 | -4.3 0.7 4.3 -1.9 -4.0 | -0.44 0.07 0.44 -0.19 -0.40 | 3.01 |
| Q.04 - alto | 72 72.00 | -6.4 0.7 -5.4 -2.0 4.9 | -0.65 0.08 -0.56 -0.20 0.50 | 3.06 |
| 38_ - *Reponse manquante* | 13 13.00 | 0.0 -1.0 0.2 0.3 0.6 | 0.01 -0.26 0.06 0.07 0.16 | 21.51 |
+-----+
| 39 . t115 a 3 modalità |
| TL01 - disac. | 97 97.00 | 3.0 -1.0 7.9 -8.4 3.9 | 0.25 -0.08 0.66 -0.70 0.33 | 2.02 |
| TL02 - né d'ac. | 86 86.00 | -9.9 3.8 -2.4 5.9 2.2 | -0.90 0.34 -0.22 0.53 0.20 | 2.40 |
| TL03 - d'ac. | 119 119.00 | 6.3 -2.4 -5.3 2.8 -6.1 | 0.44 -0.17 -0.37 0.20 -0.43 | 1.46 |
| 39_ - *Repone* | 4 4.00 | -0.7 -1.4 -1.6 -0.8 1.1 | -0.34 -0.68 -0.81 -0.41 0.56 | 72.14 |
+-----+
| 40 . t119 a 3 modalità |
| TL01 - disac. | 93 93.00 | -2.2 -1.9 1.1 -9.9 1.4 | -0.19 -0.17 0.09 -0.85 0.12 | 2.15 |

```

316

```

| 47 . t1117 a 3 modalità |
| TL01 - disac.          171 171.00 | -3.6 -0.8  0.7 -2.5  0.3 | -0.18 -0.04  0.03 -0.13  0.02 | 0.71 |
| TL02 - né d'ac., né dis.    61  61.00 | -1.0  1.0  2.1  0.6 -1.9 | -0.12  0.11  0.23  0.07 -0.22 | 3.80 |
| TL03 - d'ac.              68  68.00 |  4.9 -0.1 -3.1  2.4  1.3 |  0.52 -0.01 -0.33  0.26  0.14 | 3.30 |
| 47_ - *Reponse manquante*    6   6.00 | -0.3 -0.3 -0.1 -0.1  0.6 | -0.11 -0.10 -0.03 -0.05  0.26 | 47.76 |
+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
| 53 . Nazionalità |
| NA01 - Ita          223  223.00 | -0.4  0.7 -0.3  0.4 -0.5 | -0.01  0.02 -0.01  0.01 -0.02 | 0.31 |
| NA02 - Stra.        26   26.00 |  0.7 -0.8  0.7 -0.7  0.0 |  0.13 -0.14  0.14 -0.13  0.00 | 10.25 |
| NA03 - Ign.         57   57.00 | -0.4 -0.5 -0.5  0.1  0.5 | -0.05 -0.06 -0.06  0.02  0.06 | 4.13 |
+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
CORRELATIONS ENTRE LES VARIABLES CONTINUES ET LES FACTEURS
AXES 1 A 5
+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
| VARIABLES | CARACTERISTIQUES | CORRELATIONS |
+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUM . (IDEN) LIBELLE COURT | EFF. P.ABS MOYENNE EC.TYPE | 1 2 3 4 5 |
+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
| 14 . (D12_) D12 n inconnu | 303 303.00 1.57 0.88 | -0.29 0.06 -0.04 -0.01 -0.10 |
+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+

```